بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم المحاسبة

رسالة ماجستير بعنوان:

أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على شركات الخدمات المدرجة في بورصة عمان

"The Impact of Human Resource Disclosure on Financial Performance: An Empirical Study on Services Companies Listed on Amman Stock Exchange"

إعداد:

علاء حسن محمد اليونس

إشراف الأستاذ الدكتور:

أحمد محمد مصطفى العمري

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة

الفصل الصيفي 2012-2013

بسم الله الرحمن الرحيم

رسالة ماجستير بعنوان:

" أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على شركات الخدمات المدرجة في بورصة عمان".

"The Impact of Human Resource Disclosure on Financial Performance: An Empirical Study on Services Companies Listed on Amman Stock Exchange"

بكالوريوس محاسبة – جامعة اليرموك – إربد – الأردن لعام 2010

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص المحاسبة

في جامعة اليرموك، إربد الأردن

أعضاء لجنة المناقشة:		التوقيع:
أ.د. أحمد محمد مصطفى العمري	مشرفاً ورئيساً	....
أستاذ دكتور في قسم المحاسبة – جامعة اليرموك		
أ.د. ميشيل سعيد ميخائيل سويدان	عضواً	....
رئيس قسم المحاسبة – جامعة اليرموك		
د. زياد محمد سالم زريقات	عضواً	....
رئيس قسم العلوم المالية والمصرفية – جامعة اليرموك		

إهداء

إلى رمز الرجولة والتضحية

إلى من دفعني للعلم وبه أزداد افتخار

أبي

إلى من يسعد قلبي بلقاها

إلى روضة الحب التي تنبت أزكى الأزهار

أمي

إلى من هم أقرب إلي من روحي

وأستمد بهم عزيمتي وإصراري

إخوتي

إلى اللذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل

إلى من أنسني في دراستي

أصدقائي وزملائي الأعزاء

إلى طلاب العلم والباحثين

إلى هذا الصرح العلمي

جامعة اليرموك

أليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين.

إن الشكر لله كثيرا على فضله وتوفيقه لي بانجاز هذا العمل، ولا يسعني في هذا المقام إلا ان اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى أستاذي الفاضل، الأستاذ الدكتور أحمد محمد مصطفى العمري الذي اشرف على إعداد هذه الدراسة وعلى نبله وكريم أخلاقه، وعلى ما قدمه من توجيه ونصح ومتابعة مستمرة أثناء إعداد هذه الدراسة حتى خرجت الى حيز الوجود.

كما أتوجه بجزيل الشكر الى الاساتذه الكرام على تشريفهم لي بقبول مناقشة هذه الدراسة.

والشكر والتقدير الى شموع المعرفة أساتذة قسم المحاسبة بجامعة اليرموك على ما قدموه لي من نصح وإرشاد.

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ{16} إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ{17} مَا يَلْفِظُ مِن قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ)

سورة ق (15-18)

قائمة المحتويات

فهرس الجداول

قائمة المختصرات

المعنى بالعربية	معنى الاختصار	الاختصار
الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية	Human Resources Accounting Disclosure	**HRAD**
الإفصاح عن الموارد البشرية	Human Resources Disclosure	**HRD**
محاسبة الموارد البشرية	Human Resources Accounting	**HRA**
مجمع المحاسبين الأميركي	American Accounting Association	**AAA**
المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية	International Financial Reporting Standards	**IFRS**
معايير المحاسبة الدولية	International Accounting Standards	**IAS**
بورصة عمان	Amman Stock Exchange	**ASE**

الملخص

يونس، علاء. " **أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على شركات الخدمات المدرجة في بورصة عمان**". رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، 2013.

(إشراف: الأستاذ الدكتور أحمد العمري)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إفصاح الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية، والتعرف على العلاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان. ولتحقيق اهداف هذه الدراسة تم تطوير نموذجين رياضيين واستخدام مؤشر خاص لقياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث تمثل المتغير المستقل بالإفصاح عن الموارد البشرية، بينما تمثلت المتغيرات التابعة بالأداء المالي قصير الأجل والأداء المالي طويل الأجل. وقد تكونت عينة الدراسة من (21) شركة خدمية مدرجة في بورصة عمان في العام 2011-2012. واستخدمت الدراسة مجموعة من التحاليل الاحصائية للتحقق من فرضيات الدراسة وهي: النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة واختبار الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة وتحليل الانحدار لدراسة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن هناك مستوى إفصاح متدني عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان. كما توصلت الدراسة وجود علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي قصير الأجل.

كما أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها توعية أصحاب المصالح حول أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية بشكل يضمن عرض ملائم يسهم باتخاذ قرارات مبنية على معلومات غير مالية تدعم المعلومات المالية التقليدية وذلك من خلال توزيع نشرات وحملات توعية حول هذا الموضوع. وأوصت ايضاً بالعمل على وضع معايير وأساليب محاسبية تسهم بتطوير نظام محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها.

الكلمات المفتاحية: الإفصاح عن الموارد البشرية، الأداء المالي، الشركات الخدمية في بورصة عمان.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة

1-2 مشكلة وأسئلة الدراسة

1-3 أهداف الدراسة

1-4 أهمية الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم العناصر الإنتاجية وعليه فإن الاستثمار الأمثل لهذه الموارد البشرية من خلال توظيف أصحاب الكفاءة والمؤهلات والعمل على التحسين المستمر للموارد البشرية من خلال الدورات التدريبية الذي بدوره سيعود بالنفع على الشركات وتحسن اداءها المالي، ومن هنا فإن الإفصاح عن الموارد البشرية المتاحة لدى هذه الشركات يقدم معلومات كمية ونوعية عن قيمة الأصول البشرية، وإن هذه المعلومات قد تكون مفيدة في اتخاذ القرارات داخلياً وخارجياً (Lee, 2010, pp. 39).

ويمكن تعريف الموارد البشرية (HR) Human Resources بأنها "الطاقات والمهارات والمواهب والمعرفة لدى الموظفين والعمال والتي يمكن استخدامها في إنتاج السلع أو الخدمات" (Micah, *et. al.*, 2012, pp. 67).

ومع الوقت تعاظمت أهمية الموارد البشرية لدى الشركات وبدأ العديد من الباحثين والمعاهد بطرح فكرة محاسبة الموارد البشرية ومن أبرزها جمعية المحاسبين الأمريكية (American Accounting Association) في عام 1971 عندما طرحت تعريف لمحاسبة الموارد البشرية على أنها" عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية" (Akintoye, 2012, pp. 566).

وقد اعتبرت دراسة Ionel *et.al.* (2010) محاسبة الموارد البشرية على أنها جزء مباشر من محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وتهدف إلى تقديم معلومات عن تقييم واحدة من أهم مكونات المنظمة، وهي رأس المال البشري.

ويعد قطاع الخدمات الأردني من القطاعات التي تعتمد على كفاءة الموارد البشرية، حيث أن كفاءة الموارد البشرية العاملة في قطاع الخدمات تؤثر بشكل فعال على أداء الشركات الخدمية على المدى القصير والطويل الأجل. وأن الالتزامات المالية وغير المالية كمسؤولية الشركات في رفع الكفاءات وتنميتها يعود بالنفع على الشركة وعلى المجتمع ككل.

1-2 مشكلة وأسئلة الدراسة:

يعتبر الموظفين من أهم أصول الشركة، حيث أن نجاح أو فشل أي مشروع يعتمد على مؤهلاتهم وأدائهم. حيث أن تأهيل وتحسين الموظفين والنفقات المدفوعة عليهم من أجل ذلك تلعب دوراً أساسيا في رفع كفاءة وأداء الشركات. وإن الإفصاح عن الموارد البشرية للشركة يوفر معلومات هامة لكافة المهتمين بالشركة بحيث يمكن الاستعانة بها في تحسين أداء الشركة من خلال توفير بيانات حول الكوادر البشرية ومؤهلاتها وتطوير الموارد البشرية. وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتمثل بالأسئلة التالية:

1. هل تقوم الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان بالإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية؟
2. هل توجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان؟

3. هل توجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان؟

1- 3 أهداف الدراسة:

يعد الإفصاح عن الموارد البشرية أداة إدارية مهمة يمكن الاعتماد عليها للحصول على معلومات هامة من أجل تحسين أداء الشركة. حيث أن الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية يوفر معلومات مالية وغير مالية قد تساهم في رفع كفاءة الشركة، لذا فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة مدى إفصاح الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية السنوية.
2. معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.
3. معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

1-4 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة كونها تتحدث عن أهم العناصر المكونة للشركات وهي الطاقات البشرية المتاحة لها، حيث أن عملية تأهيل وتدريب الموارد البشرية للشركات وتكاليف توظيف الموارد البشرية قد ينتج عنها معلومات مالية وغير مالية تؤثر على قرارات أصحاب المصالح (Stakeholders). وبناء عليه فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل بما يلي:

1) الأهمية العلمية: تكمن الأهمية العلمية للدراسة بسبب ندرة البحوث التي تدور حول الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان في حدود معرفة الباحث.

2) أهمية عملية (تطبيقية): حيث ستوفر هذه الدراسة مجموعة من المعلومات لمجموعة من الأطراف والجهات حول مدى الإفصاح عن الموارد البشرية. والتي قد تساعد بتزويد أصحاب المصالح بمعلومات مالية وغير مالية حول الطاقات البشرية المتاحة في الشركات الخدمية، ودور هذه الموارد البشرية في أداء هذه الشركات على المدى القصير والطويل الأجل. ويمكن توضيح أهم الجهات المستفيدة من هذه الدراسة كما يلي:

1- الجهات الداخلية: وتتمثل بالإدارة والموظفين وحملة الأسهم، حيث أن توفير معلومات حول الموارد البشرية المتاحة لدى الشركة تزود الإدارة بأداة إدارية هامة في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية المتاحة لها والعمل على تأهيل هذه الموارد البشرية وتنميتها من خلال الدورات التدريبية اللازمة والتعرف على الالتزامات المالية وغير المالية التي تنتج عن الموارد البشرية، ومن جهة أخرى فإن اطلاع ومعرفة كل من الموظفين وحملة الأسهم حول دور الإدارة في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة وتأهيلها والإفصاح عنها بشكل عادل قد ينعكس من خلال زيادة الثقة بالإدارة ورفع انتاجية الموظفين الذي يعود بالنفع على كافة الأطراف.

2- الجهات الخارجية: وتتمثل بالمستثمرين والمقرضين والجهات الحكومية، حيث أن إفصاح الشركة عن الموارد البشرية والالتزامات الناتجة عنها يعتبر جزء من المسؤولية الاجتماعية للشركة اتجاه أفراد المجتمع. كما تمد بالمعلومات اللازمة لكافة الجهات الخارجية حول كفاءة الموارد

البشرية المتاحة للشركة وكفاءة القدرات التشغيلية في توليد الأرباح من أجل سداد الالتزامات الخارجية للشركة.

3- جهات أخرى: وتتمثل بالمدققين الخارجيين والمحللين الماليين والباحثين، حيث أن هذه الدراسة ستساعد الجهات الأخرى بتقييم الشركة من وجهات نظر أخرى غير وجهات النظر التقليدية كالنسب المالية وتحليل القوائم المالية. مثل الاعتماد على المعلومات غير المالية ككفاءة الموارد البشرية وقدراتها التشغيلية وأثرها على أداء الشركة واستمرارها في سوق العمل.

الفصل الثاني

الاطار النظري للدراسة

تمهيد

2-1 تطور الإفصاح في الأردن

2-2 مفهوم الإفصاح وأنواعه

2-3 النظريات المستخدمة لتفسير الافصاح الاختياري

2-4 نشأة وتطور المحاسبة عن الموارد البشرية

2-5 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

2-6 أهمية محاسبة الموارد البشرية

2-7 فوائد محاسبة الموارد البشرية

2-8 نماذج من تقييم رأس المال البشري

2-9 فروض محاسبة الموارد البشرية

2-10 طرق الإفصاح عن الموارد البشرية

2-11 معوقات الإفصاح عن الموارد البشرية

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

يتضمن هذا الفصل تعريف مفهوم الإفصاح ونشأته ومن ثم التعرف على مفهوم محاسبة الموارد البشرية وأهميتها وفوائها وطرق الإفصاح عنها، كما يتضمن أيضا نماذج تقييم رأس المال البشري

2-1 تطور الإفصاح في الأردن

قد ظهرت أهمية موضوع الإفصاح في الأردن بعد زيادة عدد الشركات المساهمة العامة الأردنية وخاصة بعد تأسيس سوق عمان المالي عام 1978 حيث تم التركيز على الإفصاح من جانب بعض الجهات العلمية والمهنية التي قامت بإصدار عدد من التوصيات والآراء التي تتعلق بالمعلومات التي يتعين الإفصاح عنها. وقد اعتمدت جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين معايير المحاسبة الدولية حيث أصدرت تعميم رقم 45 لعام 1989 الذي أوجب على المحاسبين ومدققي الحسابات التقيد بمعيار المحاسبة الدولي رقم 30 والخاص بالإفصاح عن البيانات المالية للبنوك والشركات المالية حيث بدأت تطبيقه اعتبارا من 1991/1/1 (خشارمه، 2003، ص89).

وقد حدد قانون سوق عمان المالي واجبات الشركات المساهمة العامة فيما يتعلق بالمعلومات الواجب تزويد إدارة السوق بها أو تلك المعلومات التي تقوم بنشرها من خلال النظام الداخلي للسوق والذي تضمن عددًا من المواد منه (سوق عمان المالي، 1976):

المادة (28): يحق للسوق أن يطلب من الشركات المساهمة العامة نشر أية معلومات إيضاحية حول أوضاع هذه الشركات، بما يكفل سلامة التعامل واطمئنان المستثمر.

المادة (33): يتوجب على الشركات المساهمة العامة أن تقوم بإعداد وتقديم نشرة الإصدار عند طرح أوراقها المالية للاكتتاب العام، ويجب إعداد هذه النشرة وفق متطلبات النموذج الخاص المقرر من قبل إدارة السوق والذي يتضمن كافة المعلومات والإيضاحات التي تعتبر هامة للمستثمرين.

كما حدد قانون الشركات المؤقت رقم (22) لسنة 1997 عددا من متطلبات الإفصاح الواجب على الشركات المساهمة العامة مراعاتها والالتزام بها. وأهم المواد المتعلقة بموضوع الإفصاح (قانون الشركات الأردني، 1997):

المادة (140): يترتب على مجلس ادارة الشركة المساهمة العامة ان يعد خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر من انتهاء السنة المالية للشركة الحسابات والبيانات لعرضها على الهيئة العامة.

المادة (141): على مجلس ادارة الشركة المساهمة العامة ان ينشر الميزانية العام ة للشركة وحساب ارباحها وخسائرها وخلاصة وافية عن التقرير السنوي للمجلس وتقرير مدققي حسابات الشركة خلال مدة لا تزيد عن ثلاثين يومًا من تاريخ انعقاد الهيئة العامة.

ويرى الباحث بأن التطور الكبير في قطاع الخدمات التي تشهده المملكة الأردنية الهاشمية و

2-2 مفهوم الإفصاح وأنواعه

ارتبط مبدأ الإفصاح بظهور الشركات المساهمة وإلزامها بنشر قوائمها المالية دورياً، لتقدم إدارة تلك الشركات إلى مستثمريها من مساهمين ومقرضين تقريرا عن نتائج أعمالها ومركزها المالي بغرض الإفصاح عن المعلومات الجوهرية التي حدثت خلال الفترة المالية، حتى يتخذ المستثمرون قراراتهم الاقتصادية بناءاً على ذلك الإفصاح (حنان، 2003، ص 445).

فقد عرف (خشارمة، 2003، ص 97) الإفصاح بأنه " تلك المعلومات التي تنشرها الإدارة للجهات الخارجية من مستخدمي القوائم المالية ويشمل الإفصاح عن أية معلومات إيضاحية محاسبية أو غير محاسبية تاريخية أو مستقبلية تصرح عنها الإدارة وتتضمنها التقارير المالية "

وقد عرف (الخطيب، 2002، ص 155) الإفصاح بأنه " جميع الأحداث المالية والتقرير عن أي تغيير يحدث في السياسات المحاسبية، مثل سياسة تقييم المخزون، وسياسة الاهلاك، وطرق تكوين الاحتياطيات والمخصصات"

في حين عرف (العلول، 2010، ص 20) الإفصاح المحاسبي بأنه " الإفصاح عن جميع المعلومات والبيانات المالية اللازمة لجميع الفئات التي تستخدمها، والتي يتم نشرها من خلال القوائم المالية أو في الملاحظات الملحقة بها، وكذلك الإفصاح عن السياسات المحاسبية المتبعة وعن أي تغير طرأ عليها، وذلك من أجل الاستفادة منها لتساعد الجهات المستخدمة والمستفيدة لها باتخاذ القرارات المناسبة ولتحقيق الأهداف المرجوة "

ويرى الباحث بأن الإفصاح المحاسبي يتمحور حول أهم الأحداث الاقتصادية ذات التأثير المالي على الشركة والذي يؤثر بشكل على قرارات المهتمين فيها.

يبين بعض الباحثين والكتب أن للإفصاح المحاسبي أشكالًا مختلفة وقاموا بتصنيفه إلى أشكال متعددة وهي:

1- **الإفصاح الكامل:** وضحت (حنان، 2003، ص 446) الإفصاح الكامل بأن تعطى للإفصاح صفات عدة لتحديد القدر الملائم عن المعلومات المحاسبية ينبغي أن يكون كاملاً ومناسباً وعادلاً. ويتطلب الإفصاح الكامل أن تصمم وتعد القوائم المالية الموجهة إلى عامة المستخدمين بشكل يعكس بدقة جميع الأحداث والحقائق المالية الجوهرية التي أثرت على المنشأة خلال الفترة.

أي أن الإفصاح الكامل يشير إلى مدى شمولية التقارير المالية وأهمية تغطيتها لأي معلومات ذات تأثير محسوس على قرارات مستخدم تلك التقارير، مع الاعتراف مسبقاً بأن عرض كل المعلومات الجوهرية عن القوائم المالية يبقى هدفاً صعب المنال (العلول، 2010، ص 24).

2- **الإفصاح الكافي:** وعرفته (حنان، 2003، ص 447) "الحد الأدنى الواجب نشره من المعلومات وأن تشمل القوائم المالية والملاحظات والمعلومات الإضافية المرفقة بها كل المعلومات المتاحة المتعلقة بالمنظمة لتجنب تضليل الأطراف المهتمة بالمنظمة"، ويعد الإفصاح الكافي من أهم المبادئ الرئيسية لإعداد القوائم المالية.

3- **الإفصاح العادل:** ويرى (جربوع، 2006، ص 251) أن الإفصاح العادل يتمثل بالإفصاح عن المعلومات بطريقة تضمن وصولها بنفس القدر إلى كافة المستفيدين دون تحيز إلى جهة معينة.

وقد وضحت (حنان، 2003، ص 448) مفهوم الإفصاح العادل بأنه "الإفصاح الذي يهتم بالرعاية المتوازنة لاحتياجات جميع الأطراف المعنية، وأن الإفصاح العادل أو الصادق مطلباً أخلاقيا، اعتاد مدقق الحسابات أن يعتمده عند إبداء رأي نظيف أو غير متحفظ"

4- **الإفصاح الشامل:** إن مفهوم الإفصاح الشامل يعني أن القوائم المالية المنشورة والملاحظات الملحقة بها يجب أن تتضمن أية معلومات اقتصادية متعلقة بالوحدة الاقتصادية ، والتي تؤثر على قرارات مستخدمي القوائم المالية (الفداغ، 2002، ص 71).

وقد عرفه (أبو المكارم، 2000، ص 48-49) بأنه " الإفصاح الشامل أن تكون المعلومات كثيرة وتفصيلية، ولكن يقصد به أن يوصل إلى مستخدمي المعلومات المحاسبية كل الحقائق الهامة والملائمة والمتعلقة بنتيجة العمليات والمركز المالي. وأن الإفصاح الشامل يمتد فيما وراء الأرقام المحاسبية فهو لا يقتصر على مخرجات النظام المحاسبي من بيانات مالية ولكن يمتد الأمر إلى الإفصاح عن معلومات وصفية قد يكون لها تأثير جوهري على القرارات "

5- **الإفصاح الوقائي أو التقليدي:** وترى (حنان، 2003، ص 450) بأن هذا النوع من الإفصاح يعتمد على مفهوم الإفصاح الشامل كما هو مطبق في النموذج المحاسبي المعاصر، وتمثل فئة المساهمين والمقرضين أو الدائنين – المستثمرين الخارجيين عموما – المحور الأساسي لتحديد مضمون وأدوات هذا الإفصاح.

ويرى الباحث بأنه على اختلاف أنواع الافصاح إلا أنها تهدف جميعا إلى تقديم البيانات والمعلومات التي تساهم باتخاذ القرار من قبل المهتمين بالتقارير المالية للشركة.

6- **الإفصاح الإختياري:** يقصد به تقديم معلومات إضافية أكثر من المتطلبات القانونية (Foster,1986). ويتم بمبادرة من الشركة لتقديم معلومات إضافية لمقابلة احتياجات بعض الأطراف المستخدمة للتقارير المالية (Meek, *et. al.,*1995)، وبالتالي فهو يمثل المعلومات التي تقدمها الشركة زيادة عن المتطلبات القانونية وتقدم تلك المعلومات برغبة الشركة، وتمثل حرص الإدارة في تقديم معلومات مالية وغير مالية لها علاقة بأصحاب القرار .

ويمكن أن يكون الإفصاح الاختياري ناتج عن تعرض الشركات المساهمة لضغوط بواسطة أطراف وقوى عديدة ليسوا فقط "حملة الأسهم" ولكن أطراف أخرى منهم العاملون، والعملاء، والمنظمات المهنية والمنظمات غير الحكومية، والمقرضون، والموردون، والذين بدؤوا يطالبون الشركات بالإفصاح عن معلومات تتجاوز المعلومات التي تتطلبها المعايير والقوانين الإفصاح الإجباري (Choi and Richard,1990).

كما وأن الشركات التي تحتاج إلى تمويل تضطر إلى تقديم معلومات إضافية أكثر من المعلومات التي تتطلبها معايير العرض والإفصاح (Meek and Gray,1989) .

وفسر (الدهراوي، 1987م) حتمية الإفصاح الاختياري وسبب وجوده بقوله "أن المديرين بالوحدات الاقتصادية يكون لديهم حافز الناتج من المصلحة الذاتية للإفصاح عن المعلومات المحاسبية بصفة عامة، وان السوق التنافسي في سوق السلع أو في سوق خدمات العمل هو الكفيل بتحقيق هذا الإفصاح الاختياري وتقديم القدر الكافي من المعلومات المحاسبية دون تقنين أو إجبار وان قوى السوق كفيلة بتوفير القدر الكافي من المعلومات اللازمة لتحقيق الكفاية" .

3-2 النظريات المستخدمة لتفسير الافصاح الاختياري

سوف يتم التطرق الى عدد من النظريات التي سوف تستخدم تفسير عملية الافصاح الاختياري وهي:

1- نظرية الوكالة (Agency Theory):

عرف كل من (Jensen & Meckling, 1976) نظرية الوكالة بانها "عقد بين شخص او اكثر من شخص (principals) مع شخص اخر (agent) ليقوم بتقديم الخدمات لمصالحهم وتزويدهم ببعض القرارات التي تصب في مصلحة الشركة" .

وبينت نظرية الوكالة ان عملية الإفصاح قد تختلف من فترة الى اخرى وذلك بسبب الفصل بين المدراء والمالكين وان التكاليف الناتجة عن هذه النظرية قد تزداد بازدياد الصراع بين المالكين والمدراء.

ان مشكلة الوكالة ظهرت بسبب حصول المدراء على معلومات فعالة عن الشركة قد لا تكون في متناول أيدي المالكين والمساهمين, فقد تبين من خلال دراسة (Haniffa & Cooke, 2002) ان التحكم العائلي في الشركات له علاقة سلبية مع كمية الافصاح الاختياري وقد دعمت هذه النتيجة من خلال اقتراحهم من ان العائلة المتحكمة في الشركة لا تحتاج الى معلومات اضافية لانهم بكل بساطة هم المدراء للشركة وباستطاعتهم الحصول على المعلومات بكل سهولة وهذا بدوره يؤدي الى تقليل نظرية الوكالة.

2- نظرية الاشارة (Signaling Theory):

قام (Ross, 1977) بتطوير نظرية مؤشر هيكل رأس المال التي ارتكزت على مشكلة مفادها المعلومات غير المتناظرة (Asymmetrical Information) وهي عباره عن معلومات لها علاقة مباشرة بعمليات الشركة تحتفظ بها جهه معينة عن دون الجهات الاخرى، ومن هنا أتت نظرية الاشارة للتقليل من هذه الفجوة في معرفه المعلومات. وكان نموذج الدراسة يقوم على اساس فكرة ان الادارة العليا لديها معلومات داخلية مهمة تقوم بارسالها الى المستثمرين وهذا بدوره سوف ينعكس على سعر السهم للشركة.

كما تبين دراسة (Ross,1977) ان المدراء غالبا يستغلون هيكل راس المال لإرسال اشارة عن ربحية وكفاءة الشركة والمخاطر التي تتعرض لها الشركة و تأثيرها على قرارات المستخدمين الخارجين .

3- نظرية اصحاب المصالح (Stakeholders Theory):

وقد بين (Key,1999) أن " أصحاب المصالح " أو " ذوو العلاقة " (Stackholder) هم من يتحكم في حجم المعلومات المطلوب الإفصاح عنها ومن هنا برزت نظرية أصحاب المصالح (Stackholder Theory) وأهميتها في المجالات الإدارية (Freeman,1984)، ونظرية "أصحاب المصالح" تركز بشكل أساسي على انه يجب على المنشآت أن يمتد اهتمامها وتركيزها من حملة الأسهم (Stockholder) "المساهمين" إلى مجموعات أخرى لها كذلك علاقة بالمنشأة. تتضمن العملاء، والعاملين، والموردين، والمجتمع بشكل عام، وركز (Freeman) في نظرية (Stackholder Theory) على العلاقة بين المنشأة والبيئة المحيطة بها وكيف تتصرف

المنشأة في ظل تلك البيئة وما هي ردة فعلها . وقد حدد الـ (Stackholder) بأنهم أية مجموعة أو شخص يتأثر أو يؤثر في إنجازات وأعمال المنشأة (Freeman,1984) .

وبالتالي فالنظرية تركز بشكل أساسي على أنه يجب على المنشآت الأخذ في الاعتبار بشكل أساسي احتياجات وطلبات ليس فقط حملة الأسهم "المساهمين" ، وكذلك مجموعات أخرى لها علاقة بالمنشأة (Stackholder) تتضمن العملاء، والعاملين، والموردين، والمجتمع بشكل عام.

2-4 مراحل تطور المحاسبة عن الموارد البشرية

قد مرت المحاسبة عن الموارد البشرية بالعديد من مراحل التطور المتميزة ومنها الآتية (حمادة، 2002، ص 146):

<u>المرحلة الأولى:</u> تمتد من بداية الستينيات حتى 1966، وتتميز بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى.

<u>المرحلة الثانية:</u> وتمتد من العام 1966 حتى 1971،و تتميز بأّنها فترة إيجاد وتقييم فاعلية نماذج قياس تكلفة و قيمة الموارد البشرية و فترة تحديد المجالات الحالية والمستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت، حيث قام Williom Pyle بتطبيق بحثه (قياس القيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية) على شركة R.J.Barry حيث نشرت الشركة ولعدة سنوات قوائمها المالية الختامية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية.

<u>المرحلة الثالثة:</u> وتمتد من العام 1971 وحتى 1976، حيث نشرت خلال هذه الفترة العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا واستراليا واليابان، وقد تم تطبيق العديد من هذه الدراسات في

مجال تقييم أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك في قرارات المستثمرين من حملة الأسهم.

المرحلة الرابعة: وتمتد من 1976 حتى 1980، حيث شهدت تراجعا في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من جانب المهنيين، ويعود السبب في ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان التي تعد أقل صعوبة تمت في المراحل السابقة وأن الأجزاء الباقية كانت أكثر صعوبة وتتطلب عددا غير قليل من المؤسسات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها، ونتيجة للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بهذه البحوث فإن عددها في هذه الفترة كانت أيضا قليلة، مما أدى إلى عدم إقبال الشركات على تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، إضافة إلى أن تكاليف تطبيق هذه النظم (البحوث) مرتفعة والعائد المتوقع منها غير مؤكد.

المرحلة الخامسة: وهي مرحلة التطوير الحالية، فقد شهدت هذه المرحلة بداية بحث جدي للاهتمام بكلٍ من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية، وذلك نتيجة لتزايد اهتمام دول العالم عامة والولايات المتحدة الأمريكية خاصة بموضوع زيادة الإنتاجية ورأس المال الفكري، وتركز هذا الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية، مما شد الاهتمام نحو المحاسبة عن الموارد البشرية إضافة إلى زيادة المنافسة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان في مجال الصناعة واختلاف إدارة الشركات اليابانية للموارد البشرية عن مثيلاتها الأمريكية إلى الاهتمام بأساليب ونظم المحاسبة عن الموارد البشرية. وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على شركات ومؤسسات ضخمة بعكس مراحل التطور الأولى حيث كان التطبيق يقتصر على شركات صغيرة و متوسطة الحجم.

5-2 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

ظهر مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية منذ أوائل 1960م، وعرفت هذه الفترة بتنشيط البحوث التي تهدف إلى تطوير وتقييم صلاحية نماذج لقياس التكلفة والقيمة للموارد البشرية، ومنذ ذلك الوقت، قامت العديد من البحوث و الدراسات على تطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية للمحاسبة عن الاستثمارات البشرية، وهذا هو ما أصبح يعرف اليوم بمحاسبة الموارد البشرية (Al-Beshtaw, 2012, pp. 14).

وقد عرفت لجنة محاسبة الموارد البشرية (Committee on Human Resources Accounting) المنبثقة عن مجمع المحاسبين الأميركي (American Accounting Association AAA) عام 1973م محاسبة الموارد البشرية بأنها: "عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات إلى أصحاب المصلحة " (Report of the Committee on Accounting for Human Resources, 1973, P.169).

وقد عرف (Bhattacharya, 2002, 73) محاسبة الموارد البشرية بأنها: " المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية، تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المنظمة "

وعرفها (مطر والسويطي، 2008، ص 343) بأنها" مجموعة المبادئ والمفاهيم التي تحكم عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية بإجراءاتها والأساليب المستخدمة في ذلك بغرض إيصالها إلى الاطراف ذات العلاقة"

وقد وضح المطيري (2010، ص 17) خصائص محاسبة الموارد البشرية بما يلي:

1. أن المحاسبة عن الموارد البشرية أداة قياس وليست فرعا مستقلا وقائما بذاته بل تعد تحسينًا للنظم الموجودة.
2. أن المحاسبة عن الموارد البشرية في قياسها للموارد البشرية، تعترف بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عملياً، ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.
3. أن قياس الموارد البشرية ليس هدفًا في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول في اتخاذ القرارات الإدارية الداخلية والخارجية.
4. إن التقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلا معينًا من أشكال التقرير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة، بالشكل الذي يحقق الموجود منها، سواء كان في شكل الميزانية أو في شكل تقارير مستقلة.

ويرى الباحث أن محاسبة الموارد البشرية هي:

عملية قياس وتحديد قيمة للموارد البشرية التي تقوم بخلق قيمة إضافية للشركة والتي يمكن أن تؤثر على القرارات الاستثمارية.

6-2 أهمية محاسبة الموارد البشرية

إن تقييم الموارد البشرية والإفصاح عنها في القوائم المالية يقدم لمستخدمي القوائم المالية معلومات مالية وغير مالية إضافية تساعدهم في اتخاذ قراراتهم الاستثمارية أو غيرها من القرارات التي تصب في مصلحتهم.

وبالتالي فإن أهمية محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها تنبع من الأسباب التالية (مطر والسويطي، 2008، ص 434):

1. الأهمية المتصاعدة للموارد غير الملموسة عامة، والبشرية منها على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة، بالإضافة إلى النمو المضطرد في أنشطة مشروعات الخدمات كشركات التأمين، إذ تعد الموارد البشرية المورد الأهم في هذه الشركات.
2. الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزود الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة حول الموارد البشرية العاملة في المؤسسة والإفصاح عما يحدث من تغيير في قيمتها.
3. تفاعل علم المحاسبة مع العلوم السلوكية إذ اكتسبت العديد من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير أساليب القياس المحاسبي بشكل عام وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص.

كما أضاف الحيالي (2004، 295) مجموعة من العوامل التي ساعدت على زيادة الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها تتلخص بما يلي:

1. العنصر الإنساني هو أهم أنواع الأصول المنتجة في الوحدة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الإنتاجية.
2. العنصر الإنساني له قيمه سوقية، وما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1968، يؤكد هذا فعندما استقال ثمانية من كبار المديرين في شركة موتورولا للالتحاق بالعمل بشركة منافسة هي شركة فيرتشيلر، انخفضت القيمة السوقية لأسهم الشركة الأولى

بحوالي 41 مليون دولار وارتفعت القيمة السوقية لأسهم الشركة الثانية بمبلغ 14 مليون دولار خلال 24 ساعة من تاريخ إعلان خبر الاستقالة.

3. تعطي محاسبة الأصول البشرية دلالات مهمة لبعض النسب المحاسبية، فقد أوضحت شركة فولفو السويدية لصناعة السيارات أن كل نقص في معدل دوران العمالة بنسبة 1% يعادل توفير مبلغ خمسة آلاف جنيه إسترليني على الشركة، علما بأن الشركة المذكورة قد تمكنت من حساب هذه الأرقام باستخدام نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية.
4. التطور الكبير الحادث في مجال الاختراعات وفي مجال تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها في المشروعات الصناعية وما صاحبه ذلك من أثر كبير على القيم الاقتصادية لتلك المشروعات.
5. ضغوط المؤثرات البيئية الخارجية، ويشمل ذلك:

- **<u>المؤثرات القانونية:</u>** وتتمثل في القوانين والتشريعات التي تصدرها الدولة بهدف حماية حقوق الملكية الفكرية.
- **<u>تأثير النقابات العمالية</u>**: من حيث تحديد حقوق العاملين من أجور ومميزات إضافية وإجازات وخدمات وغيرها.
- **<u>تأثير سوق العمل:</u>** تتأثر ظروف هذا السوق بظروف العرض والطلب على العمالة، وهي ظروف متغيره بطبيعتها ، حيث يصعب التحكم والتأثير عليها من قبل المنظمة وحدها.

ويستنتج الباحث أن أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية والإفصاح عنها تنبع من أهمية الموارد البشرية وما تحققه هذه الموارد للشركة، حيث أن الإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية

للموارد البشرية المتاحة لدى الشركة تساعد في توفير معلومات إضافية عن فعالية وقدرة الإدارة على إدارة الكادر البشري لديها من أجل تحقيق أهداف الشركة بكل كفاءة وفعالية.

2-7 فوائد محاسبة الموارد البشرية

إن الاعتراف المتزايد بالفوائد التي يمكن الحصول عليها من محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها تتجاوز تلك المتعلقة بأغراض إعداد التقارير المالية، ويمكن تحديد فوائد محاسبة الموارد البشرية من منظور الاستخدامات الإدارية (أي لأغراض داخلية) على النحو التالي (Al-Beshtaw, 2012, p 15):

1. تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين نظم المعلومات واتخاذ القرارات التي تتعلق بإقتناء واستخدام رأس المال البشري، فهو عامل مهم لمساعدة الشركات في تحسين مركزها التنافسي في السوق.
2. تساهم محاسبة الموارد البشرية بتوفير معلومات عن تكلفة الموارد البشرية والمحاسبة عنها لأنها أكثر فعالية في صنع القرار، حيث يتم استخدام محاسبة التكاليف عن الموارد البشرية في تقييم كفاءة المديرين أنفسهم.

حيث أن الإفصاح عن الموارد البشرية يساعد الإدارة العليا على الصعيد الداخلي في اتخاذ قرارات بشأن مدى كفاءة الموارد البشرية، لما لها من أثر على قرارات المستثمرين والعملاء والموظفين المحتملين للمنظمة. فبدون التقييم السليم لمحاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها، فإن الإدارة قد لا تكون قادرة على التعرف عن الآثار السلبية لبعض البرامج التدريبية والتأهيلية التي تهدف إلى تحسين الأداء المالي للشركة، فإذا لم يتم التعرف على هذه الآثار السلبية في

الوقت المناسب فإن ذلك قد يؤدي إلى انخفاض في مستويات الإنتاجية وارتفاع معدل دوران الموظفين وانخفاض الروح المعنوية بين الموظفين الحاليين (Lee, 2010, 39).

كما أضافت دراسة (Islam, *et. al.,* 2013, p. 6) بعض الفوائد للمحاسبة والإفصاح عن الموارد البشرية كما يلي:

1. تطوير اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة.
2. تحسين نوعية الإدارة.
3. يمنع سوء استخدام الموارد البشرية.
4. يساعد على تخصيص الموارد بكفاءة.
5. يزيد من إنتاجية الأصول البشرية.
6. يحسن من معنويات الموارد البشرية والرضا الوظيفي والإبداع لديهم.
7. تطوير كفاءة الموظفين.
8. يؤثر على السلوك الفردي ويقوم بتوجيهه نحو الاتجاه المطلوب.
9. يساعد في اتخاذ قرارات الإستثمار طويلة الأجل.
10. إن القياس الجيد لأداء الموارد البشرية يسهل عملية تقييم مواطن القوة والضعف للمؤسسة.
11. إن نجاح أي مؤسسة يعتمد على كفاءة وجودة القوة العاملة في جميع المستويات الإدارية للشركة. وبالتالي فهي تطور نجاح الأعمال بسرعة.
12. يوفر أساسا جيدا لمراقبة الأصول البشرية.
13. يساعد على تطوير مبادئ الإدارة.

14. يضمن رقابة جيدة للاستخدامات الفعالة للموارد البشرية.

وبناء على ما سبق فإن الباحث يستنتج أن فوائد محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها تتمحور حول دعم وظائف الإدارة من تخطيط ورقابة وتنفيذ للقرارات التي تتخذها بحيث يزيد من كفاءة الشركة في عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية، حيث أن الاستفادة الجيدة من الامكانيات المتوفرة لدى الكوادر البشرية تسهم بشكل فعال في انجاز المهام المطلوبة منها بشكل يعود بالمنفعة للشركة. كما أن تقييم الموارد البشرية يعود بالنفع على الشركة من خلال زيادة معرفتها بما لديها من إمكانيات ايجابية و سلبية تتمتع بها الموارد البشرية والعمل على معالجة السلبيات المتواجدة في الكوادر البشرية وتعزيز الايجابية لها.

2-8 نماذج تقييم رأس المال البشري

قد يتم الكشف عن رأس المال البشري بين الأصول في الميزانية العمومية فقط إذا تم التعبير عنه من حيث القيمة. ومن أجل الكشف عن رأس المال البشري بين بنود الميزانية العمومية، لا بد من إيجاد طريقة مناسبة لقياس قيمته. وقد وضعت بعض النماذج النقدية وغير النقدية لهذا الغرض (Milost, 2011, 831). وترد بعض النماذج الأكثر أهمية أدناه.

أولا – النماذج غير النقدية لتقييم رأس المال البشري

1- نموذج ميشيغان (The Michigan Model) عام 1969

يمكن نسب الأفكار الأولى للتقييم غير النقدي لرأس المال البشري لأعمال الباحثين في معهد البحوث الاجتماعية، الذي يعمل تحت مظلة جامعة ميشيغان. وقد توصل الباحثين في المعهد المذكور إلى نموذج يعرف باسم نموذج ميشيغان أو نموذج ليكرت (الذي سمي على اسم الباحث

الرئيسي للمعهد). ويقوم هذا النموذج بتعريف المتغيرات التي من المحتمل أن تؤثر على فعالية الأفراد في المؤسسة (Milost, 2011, 831). ويهدف نموذج ميشيغان إلى التعرف غير المباشر على قيمة رأس المال البشري في المؤسسة. حيث أنه لا يمكن تحديد القيمة الأولية، وإنما تراقب قيمة التغيرات الناتجة عن التغيرات في المناخ التنظيمي. رغم ما سبق ذكره، فإن هناك العديد من الأسئلة المفتوحة التي لم توجد إجابات مناسبة لها (أي مسألة التفسيرات المختلفة لهذه النتائج)، يرى (Flamholz, 1982, 23) أن هذا النموذج يمثل أكثر المحاولات نجاحا للتقييم غير النقدي لرأس المال البشري في المؤسسة .

2- نموذج Flamholz عام 1972

خلافا لنموذج ميشيغان ، يعتبر نموذج Flamholz من النماذج غير النقدية لتقييم رأس المال البشري من حيث الفرد. حيث يقوم نموذج Flamholz بشرح العوامل التي تؤثر على قيمة الفرد في المؤسسة. ويتكون هذا النموذج من المتغيرات السلوكية والاقتصادية، ويقوم هذا النموذج على إفتراض أن قيمة الفرد في المؤسسة تعتمد على متغيرين مترابطين، وهما:

1. القيمة المشروطة للفرد (The Individual's Conditional Value)
2. احتمال الحفاظ على العضوية التنظيمية.

ويتم تحديد القيمة المشروطة للفرد من خلال القيمة الحالية للخدمات المستقبلية التي قد يتم تقديمها من قبل الفرد في المنظمة خلال فترة عمله المتوقعة (Flamholz, a1972).

3- نموذج Ogan عام 1976

يعتبر نموذج Ogan مماثل لنموذج Flamholz، حيث يقوم نموذج Ogan على التعرف على بعض أهم المتغيرات التي تؤثر على قيمة الفرد في المؤسسة. ويهدف النموذج إلى تقييم رأس المال البشري وخاصة في المؤسسات الخدمية التي لا تحدد أسعار خدماتها من قبل السوق، على سبيل المثال، أسعار بعض الخدمات تحدد من قبل الجمعيات المهنية مثل نقابات المحامين والجمعيات الطبية، الخ. ويعتبر هذا النموذج تجميعي لأنه يتضمن المقاييس النقدية وغير النقدية. وتتمحور الفكرة الأساسية لهذا النموذج من خلال قياس كمية الفائدة التي تحققها الشركة على المدى الطويل من الموظف. وإن قيمة الموظف لدى الشركة يجب أن يساوي المنافع التي يحققها الموظف على مدى عمله بالشركة. ويتم تحديد هذه الفائدة طويلة الأجل من قبل عاملين اثنين وهما:

1. الفائدة المباشره للموظف على حساب وظيفته.
2. اليقين التوظيفي.

الفائدة المباشر للموظف هو مجموع كل الفوائد المتوقعة الناتجة عن عمله. اليقين التوظيفي يشير إلى مستوى أو احتمال بقاء الموظف في عمله بشكل دائم. ويتم الحصول على قيمة الموظف للشركة من خلال ضرب قيم العاملين السابقين ببعضهما (Ogan, 1976, 311) .

ثانياً – النماذج النقدية لتقييم رأس المال البشري

وضحت دراسة (Milost, 2011, 832) بعض النماذج النقدية لتقييم رأس المال البشري، ونعرض ما يلي: نموذج تكاليف الاستبدال، ونموذج تكاليف الفرص البديلة، و نموذج الأجور والرواتب المخفضة، والتي أنشئت أصلا من النموذج الديناميكي.

1- نموذج تكاليف الإستبدال (The Replacement Costs Model)

تم تطوير نموذج تكاليف الاستبدال من قبل Flamholz في عام 1973. يقوم هذا النموذج بتعريف مفهومين من تكاليف الاستبدال: الفردية (Individual) والموضعية (Positional). وتعرف تكاليف الاستبدال الفردية بالتضحية الحالية الإلزامية إذا كان أحد يريد أن يستبدل فرداً ذي قدرة خاصة مع شخص ما (فرد) أو شيء (آلة) من نفس القدرات. هذه التكاليف تعكس قيمة الفرد للشركة.

ومع ذلك، فإن قيمة الفرد تعتمد إلى حد كبير على موقعه الحالي والمستقبلي في الشركة. ويحدد هذا النموذج تكاليف الاستبدال الموضعية مثل تلك الناجمة عن استبدال الخدمات الإلزامية الخاصة لكل موظف في مكان عمله في الشركة (Flamholz, 1973, 11).

ولكن استخدام هذا النموذج محدود حيث يتطلب هذا النموذج ليس فقط تقييم لمبلغ التكاليف الناجمة عن استبدال الموظف مع شخص ما أو شيء ما، ولكن أيضا تقييما لاحتمال أن موظف آخر (أو الجهاز) سوف ينجز نفس العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن تقييم مبلغ تكاليف استبدال جميع الموظفين هي مهمة صعبة نوعا ما.

2- نموذج تكاليف الفرصة البديلة (The Opportunity Costs Model)

تم تطوير نموذج تكاليف الفرصة من خلال Hekimian and Jones في عام 1967 ويتكون أساس هذا النموذج من تكاليف الفرصة البديلة للموظف–التكاليف التي تعكس قيمة الموظف كما هو مبين في حالة استخدام بديل له

ويتم تعريف تكلفة الفرصة البديلة بأنها تكاليف الفوائد التي فقدت عندما يؤدي الموظف مهمة أخرى و / أو التكاليف الناتجة عن الحاجة لاقتناء الموظف (Hekimian and Jones, 1967, 108-110). ووفقا لهذا التعريف، فالموظف لديه قيمة معينة إلا إذا كان للموظف قدرات استثنائية، وبالتحديد، عندما يؤدي انتقال الموظف من قسم إلى قسم آخر إلى نقص القوى العاملة في القسم السابق. وتتمثل نقطة الضعف الرئيسية في هذا النموذج أنه لا يتعرف على إمكانية الحصول على قدرات معينة للعمل من خلال توظيف أشخاص جدد.

3- نموذج تصحيح الأجور والرواتب (The Discounted Wages and Salaries Model)

وضع نموذج تصحيح الأجور والرواتب بحسب Lev and Schwartz عام 1971. ووفقاً لهذا النموذج، يتم تعريف قيمة رأس المال البشري باعتباره القيمة الحالية (Present Value) أوالمستقبلية (Future Value) المتوقعة لأجر الموظفين والمصححة من خلال معدل الأداء. حيث يتم تعريف معدل أداء العاملين بالنسبة بين معدل العائد للشركة ومتوسط معدل العائد على مستوى الاقتصاد. ويحدث تصحيح للانحراف الإيجابي للقيمة الحالية للأجور المتوقعة من الموظفين عندما تكون نسبة العائد للشركة أكبر من متوسط معدل العائد على مستوى الاقتصاد، وبالعكس، يتم تصحيح الانحراف السلبي للقيمة الحالية للأجور المتوقعة من الموظفين الذي يحدث عندما تكون نسبة العائد للشركة أقل من متوسط معدل العائد على مستوى الاقتصاد (Lev & Schwartz, 1971). ولذلك، فإن الافتراض الأساسي هو أن القيمة المستقبلية لعمل الموظفين قد يتم تقييمها على أساس مبلغ أجور العمال ورواتب الموظفين.

4- النموذج الديناميكي (The Dynamic Model)

يستند النموذج الديناميكي على المفهوم الاقتصادي للقيمة (Economic Concept of Value). ووفقا لهذا النموذج، فإن قيمة سلع معينة يعتمد على الفوائد الحالية والمستقبلية المرتبطة بها. وهذا ينطبق أيضا على العاملين. ولذلك، فإن قيمة الموظفين يعتمد على القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقعة منهم. وقد يتم تطبيق هذا التعريف للفرد وكذلك لجميع الموظفين داخل الشركة. لذلك، يكون الغرض من هذا النموذج تقييم ما يلي:

1. تقييم كل موظف على حده.
2. تقييم مجموعات من الموظفين (أي جميع الموظفين داخل الشركة).

وبالتالي فإن قيمة الموظفين الفردية قد تحدد بشكل مباشر، في حين أن قيمة مجموعة من الموظفين قد تحدد بشكل غير مباشر، كجمع قيم مجموعة من الموظفين الفردية. ويتم تحديد قيمة الموظف عن طريق معامل أداء الموظف بحيث يقوم على أساس النسبة بين القيم المضافة داخل الشركة والاقتصاد العالمي على مدى السنوات الثلاث الماضية. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن قيمة مجموعة من الموظفين ليس مبلغا بسيطا مثل القيم الفردية للموظف، حيث أن هذه القيمة تختلف عادة عن مجموع قيم الموظفين الفردية بسبب بعض التأثيرات الخارجية.

وعليه يلاحظ أن الأساليب السابقة لتقييم الموارد البشرية تعتمد على نقطتين أساسيتين وهما:

1. إن قيمة الموظف أو الموارد البشرية تتحدد من خلال المنافع المستقبلية التي سيولدها خلال عمله في الشركة، إلا أن الطرق السابقة اختلفت في طريقة قياس هذه المنافع المستقبلية

2. إن عامل الزمن أو الفترة الزمنية التي سيبقى بها الموظف في الشركة، حيث أن الاختلاف في تقدير الفترة الزمنية التي سيبقى الموظف يعمل فيها في الشركة ستؤثر على قيمته فيها كما أجمعت عليه أغلب النماذج السابقة، إلا الاختلاف بين هذه النماذج هي طريقة قياس أو تحديد الفترة التي سيبقى أو سيعمل الموظف فيها في الشركة.

حيث أن هاتين النقطتين السابقتين يصعب جدا تقيمهما وبالتالي يصعب تقييم الموارد البشرية وقد يتدخل فيها الحكم الشخصي أثناء تقديرها، وبالتالي ستكون عرضة للخطأ.

2-9 فروض محاسبة الموارد البشرية

إن تجاهل أهمية العنصر البشري وعدم قيام المنشآت بالمحاسبة عن الموارد البشرية يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات غير سليمة، ومن أجل ذلك زاد الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية التي تعطي الإدارة أساساً أفضل للإختيار من بين البدائل واتخاذ قراراتها بطريقة رشيدة تحقق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. وقد انعكس هذا الاهتمام بوجود دعوات تطالب باعتبار العنصر البشري أصلا من أصول المنشأة يجب إدراجه في القوائم المالية (Joshi and Mahei, 2012, p. 69).

يقوم نظام محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض وهي (التيهي، 2003، 313):

- إن الأفراد ذو قيمة كموارد بشرية للمنشأة، باعتبارهم قادرين على تقديم خدمات للمنشأة سواء حاليا أو مستقبليا وهذه الخدمات لها قيمة إقتصادية للمنشأة، وهنا يمكن القول بأن الأفراد يعدون موارد للمنشأة بسبب الخدمات الحالية والمستقبلية المتوقعة منهم.

– إن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الإدارة الموجودة في المنشأة، إذ إن قيمة الأفراد كموارد للمنشأة تتأثر بالطريقة التي تتم بها إدارة هؤلاء الأفراد فيمكن زيادة قيمة موارد المنشأة البشرية أو المحافظة عليها بسبب التصرفات الإدارية التي يتم إتخاذها تجاه هؤلاء الأفراد، فمثلا يمكن زيادة قيمة تلك الموارد عن طريق تحسين كفاءتها بواسطة تكثيف الدورات التدريبية للعاملين بقدر ينعكس إيجابيا على زيادة الإنتاجية.

– إن توظيف الموارد البشرية يعد تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة تلك التكاليف والخدمات في صورة نقدية والإفصاح عنها في القوائم المالية.

– إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية ويتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات أو منافع اقتصادية.

– ضرورة وجود معلومات عن قيمة الموارد البشرية، فوجود معلومات عن قيمة الموارد البشرية بالمنشأة ضروري من أجل إدارة الأفراد بكفاءة وفاعلية باعتبارهم أهم مورد، لذا فإن تلك المعلومات تفيد جهات داخلية كالإدارة التي سوف تسعى إلى تنمية الأفراد العاملين لديها وتوزيعهم على العمل ووضع نظام للأجور والحوافز مما يساعد على زيادة قيمة الموارد البشرية، وبالتالي زيادة الإنتاجية، كما أن تلك المعلومات تفيد جهات خارجية كالمستثمرين والمقرضين فالمنشأة التي يتوفر لديها أفراد عاملون متميزون وذوو مهارات عالية، تحقق في الغالب أرقام ربح مرتفعة عن نظيراتها من المنشآت التي يقل فيها مستوى وكفاءة أفرادها العاملين (مسعود، 2004، 133).

حيث يلاحظ الباحث أن فروض محاسبة الموارد البشرية المذكورة أعلاه هي قريبة من الفروض والمبادئ المحاسبية والمحددات المحاسبية كما يلي:

1. **<u>من ناحية الفروض المحاسبية:</u>** فهي تتماشى مع فرض قابلية القياس من خلال تقييم وقياس الموارد البشرية بوحدات نقدية، كما تتماشى مع فرضية الإستمرارية والفترة المحاسبية لأنها تقوم بتقييم الموارد البشرية خلال فترات زمنية لاحقة مع تحديد قيمة كل الموارد البشرية في كل فترة محاسبية. إلا أنها لم تتطرق بشكل واضح حول فرض الوحدة الاقتصادية المستقلة.
2. **<u>من ناحية المبادئ المحاسبية:</u>** فهي تتماشى مع مبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات، حيث أن تأهيل وتدريب الكوادر البشرية يترتب عليه زيادة الإنتاجية وبالتالي زيادة ربحية الشركة. إلا أن باقي المبادئ المحاسبية كالإفصاح التام والتكلفة التاريخية والاعتراف بالإيراد فهي لم تكن واضحة أو لا يمكن تطبيقها.
3. **<u>من ناحية المحددات:</u>** إن مبدأ الأهمية النسبية واضح بشكل كامل، حيث أنه يجب أن يتم التقييم والمحاسبة والإفصاح عن الموارد البشرية ذات التأثير الجوهري على كافة قرارات أصحاب المصالح، إلا أن مبدأ الحيطة والحذر قد يصَعّب من تطبيق الافصاح عن الموارد البشرية بشكل واضح.

وبالتالي فإن الباحث يستنتج أنه لتطبيق محاسبية الموارد البشرية والإفصاح عنها يجب القيام بوضع مبادئ وفروض محاسبية خاصة بها وتتماشي مع المبادئ والفروض المحاسبية.

10-2 طرق الإفصاح عن الموارد البشرية

يعد الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية نتاج العملية المحاسبية التي تساعد الادارة وكافة الأطراف المهتمة بالمعلومات المالية وغير المالية التي توفرها القوائم المالية. وقد وضح (فلامهولتز1992 ,) بعض طرق الإفصاح عن الموارد البشرية كما يلي:

أولا – الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة

يتم الإفصاح عن البيانات المالية المتعلقة بالموارد البشرية في تقرير مجلس الإدارة، بحيث يتم توضيح حجم الاستثمارات التي قامت الشركة في توجيهها نحو تطوير الإمكانيات العملية في المنشأة، وهذه المعلومات ستفيد المستثمرين والمحللين الماليين في تحديد مدى اهتمام الإدارة بتنمية الموارد البشرية باعتباره عاملا من عوامل تحقيق الربحية في الأجل الطويل، ويمكن لهذه الطريقة خدمة المنشأة في جذب أنظار مستخدمي وقراء البيانات المالية والإدارية في التقارير السنوية.

ويرى الباحث أن هذه الطريقة لا تتعارض مع القوانين والتشريعات، بل تقدم المزيد من الإفصاحات المالية وغير المالية حول الموارد البشرية التي تساهم في عملية اتخاذ القرار لأصحاب المصالح، إلا أن هذه الطريقة تعاب بأنها تعد من قبل الإدارة ولا يوجد جهة خارجية تستطيع التحقق من مصداقية البيانات المعروضة في القوائم المالية.

ثانياً – إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية

تقتضى هذه الطريقة إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية للإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية، حيث تناسب هذه الطريقة الشركات التي تنفق مبالغ ضخمة على شراء براءات الاختراع

وشهرة المحل لمنشآت قائمة بالإضافة إلى الاستثمار في الأصول البشرية في المنشآت التي تستخدم أساليب التكنولوجيا المتقدمة وشركات الخدمات، ويكون لهذه القائمة تبويب منفصل من قائمة الدخل وتتضمن بيانات مالية مقارنة بمثيلتها في العام السابق.

وهذه الطريقة لها ميزة كبيرة من حيث تزويد المستثمرين بالمعلومات عن الاستثمارات في الموارد البشرية، كما أنها تتجنب مشاكل استنفاذ هذه الاستثمارات إذا اعتبرت أصولا ثابتة، ويعاب على هذه الطريقة أنها تؤدي إلى إعداد قوائم مالية تتضمن بيانات مالية غير حقيقية، وبالتحديد إن قائمة مركز مالي لا تتضمن كافة بنود الأصول، و قائمة الدخل أدرج فيها أصول على أنها نفقات جارية تخص الفترة المالية الحالية أو الجارية فقط.

ويرى الباحث أن إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية تتطلب المؤهلات العلمية التي تستطيع القيام بقياس الموارد البشرية بموضوعية ودقة وتكون ضمن إشراف جهة خارجية لتعطيها صفة المصداقية.

ثالثا – قوائم مالية غير مدققة تلحق بالقوائم المالية الأساسية

يتم بموجب هذه الطريقة الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية في قوائم مالية منفصلة لا تخضع لمراجعة مراقب الحسابات أو المدقق، بحيث يتم إدراجها ضمن ملاحق القوائم المالية الأساسية المدققة من قبل المدقق الخارجي.

ويرى الباحث أن إلحاق تقارير مالية غير مدققة بالتقارير المالية المدققة قد يسبب بعض التشويش لقراء القوائم المالية والإلتباس في حال عدم الإنتباه إلى أنها غير مدققة ولا تحمل أي مصداقية التي تدفعهم إلى اتخاذ قرارات مبنية على هذه التقارير غير المتأكد من صحتها ودقتها.

رابعا – الإدراج في القوائم المالية الأساسية المدققة

يتم الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية الأساسية للمنشأة، وتخضع لمعايير المحاسبة وللتدقيق من قبل والمدقق الخارجي. وبهذا الإجراء يتم رسملة الاستثمارات في الموارد البشرية أو الأصول البشرية وإدراجها في قائمة المركز المالي أو الميزانية وإقفال الاستنفاذ السنوي في قائمة الدخل على عدة سنوات مالية.

ويرى الباحث أن هذه الطريق تتصف بالمصداقية إلا أنها تحتاج إلى كثير من الوقت والجهد من قبل المدقق الخارجي للتأكد من طريقة تقييم وتسجيل الموارد البشرية تتماشى مع المعايير المحاسبية والتشريعات الضريبية والقانونية الخاصة بالدولة.

2-11 معوقات الإفصاح عن الموارد البشرية

تتمثل صعوبة المحاسبة عن الموارد بالبشرية والإفصاح عنها بطريقة قياس هذا العنصر بطريقة موضوعية، فالمحاسبة هي نظام معلوماتي جل هدفها تحسين جودة اتخاذ القرارات والتوزيع الكفؤ للموارد الاقتصادية المحدودة.

وبالتالي فإن المحاسبة عن الموارد البشرية والإفصاح عنها تواجه العديد من المعوقات والصعوبات كما يلي (Islam, *et. al.,* 2013, p. 6):

1. لا يوجد أي توجيهات محددة لقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية.
2. عدم التأكد من القيمة التي سوف تحققها الموارد البشرية من خلال تطبيق منهج واقعي لتقييم الموارد البشرية.

3. في بعض الأحيان عدم رغبة الموظفين على اعتبارهم أصول وقد يؤدي إلى شعورهم بالإحباط وقد ينعكس ذلك على انتاجية الموارد البشرية.

4. إن عملية تقييم الموارد البشرية قد يسبب زيادة المطالبة بمكافآت وتعويضات أعلى من قبل الموظفين الذين يحصلون على تقييم عالي.

5. طبيعة إطفاء الأصول البشرية الواجب اتباعها هي حتى الآن غير واضحة وغير ثابتة.

6. إن قوانين الضرائب لا تعترف بالأصول البشرية وهذا يجعل فكرة المحاسبة عن الموارد البشرية في المفهوم والإطار النظري وبعيد عن التطبيق العملي.

7. هناك العديد من الطرق المتاحة لتقييم الموارد البشرية ولكنه لا يوجد قبول واسع لهذه الطرق.

8. هناك حاجة ملحة لتطوير طرق أكثر مناسبة وملائمة لتقييم الموارد البشرية.

9. إن معايير المحاسبة الدولية (International Accounting Standards **IAS**) والمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (International Financial Reporting Standards **IFRS**) لا توفر مبادئ واضحة لتوجيه عملية التقييم والمحاسبة والإفصاح عن الموارد البشرية.

ويرى الباحث أن محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها تواجه الكثير من العقبات والصعوبات وخصوصا أن معايير المحاسبة الدولية لا تتضمنها ولا تشملها. كما أن مشكلة قياسها بدقة تعتبر من أكبر الصعوبات والعقبات التي تواجه تطور محاسبة الموارد البشرية.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة والفرضيات

3-1 تمهيد

3-2 الدراسات العربية والأجنبية

3-2-1 الدراسات باللغة العربية

3-2-2 الدراسات باللغة الانجليزية

3-3 ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

3-4 فرضيات الدراسة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة والفرضيات

3-1 تمهيد

تناول العديد من الدارسين والباحثين موضوع المحاسبة والإفصاح عن الموارد البشرية، وفيما يلي عرض موجز لبعض الدراسات والأبحاث ذات الصلة بموضوع الدراسة.

3-2 الدراسات العربية والأجنبية

3-2-1 الدراسات باللغة العربية

1- دراسة الشلاحي (2012) بعنوان: "تحديد طبيعة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإفصاح عن العناصر المتعلقة بالموارد البشرية في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت. واستخدمت الدراسة مؤشر للإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية مكون من (14) بند لـ 20 شركة مساهمة صناعية في الكويت خلال عام 2010. كما استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) للفئة الواحدة. وتوصلت الدراسة إلى عدم قيام الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت بالإفصاح عن العناصر المتعلقة بالموارد البشرية، كما بينت نتائج الدراسة إلى عدم وجود اختلاف بين الشركات الصناعية الكويتية في تطبيق عناصر الإفصاح الاختياري بالموارد البشرية يعزى لمتغير الربحية.

2- دراسة المطيري (2010) بعنوان: "تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت: المبررات والمبادئ، والمعوقات"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، ومبررات ومبادئ ومعوقات التطبيق. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من (60) مديرا مالي و (23) وسيط مالي و (60) مدقق خارجي من المكاتب التي تتولى تدقيق حسابات الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت. واستخدمت الدراسة الأساليب الاحصائية الوصفية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى كل من اختبار (T) للعينة الواحدة وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار Scheffee. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها:

1. أن تأييد عينة الدراسة لمبررات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت هي بشكل عام متوسط. أما على مستوى الفئات المشمولة في عينة الدراسة فقد كانت فئة المديرين الماليين هي الأكثر تأييدًا في حين كانت فئة المدققين الخارجيين هي الأقل تأييدًا.
2. أن تأييد عينة الدراسة للمبادئ والقواعد التي تحكم تطبيق النظام هو بشكل عام مرتفع. أما على مستوى الفئات المشمولة في عينة الدراسة فقد كانت فئة المديرين الماليين هي الأكثر تأييدًا، في حين كانت فئة المدققين الخارجيين هي الأقل تأييدًا.
3. ترى عينة الدراسة بأن المعوقات التي تحول دون تطبيق هذا النظام في الشركات المساهمة في دولة الكويت هي بشكل عام مرتفعة. أما على مستوى الفئات المشمولة في

عينة الدراسة فقد كانت فئة المديرين الماليين هي الأكثر تأييدا، في حين كانت فئة المدققين الخارجيين هي الأقل تأييدًا.

4. وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الفئات المشمولة في عينة الدراسة (المديرين الماليين، ومدققي الحسابات الخارجيين، والوسطاء الماليين في سوق الأوراق المالية) حول كل من مبررات الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، وواقعية المبادئ والقواعد التي يمكن الاسترشاد بها في تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، وطبيعة المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.

3- دراسة سالم (2008) بعنوان: "مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية في الشركات العاملة في قطاع غزة. ولتحقيق هدف الدراسة تم توزيع (108) استبانه على فئات متخذي القرارات (أعضاء مجلس الإدارة، المديرين الماليين والإداريين، ورؤساء أقسام المحاسبة، ورؤساء اقسام شؤون الموظفين) الذين يعملون في مختلف قطاعات الأعمال في قطاع غزة بفلسطين. واستخدمت الدراسة التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الاتساق الداخلي وتحليل التباين الأحادي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1. يوجد اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال بالمدخل الدفتري والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية.
2. إن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والمصداقية والثقة للبيانات المحتواة في التقارير.
3. إن توفير معلومات عن القيمة الاقتصادية للأصول البشرية يزيد من كفاءة الإدارة في الرقابة عليها وفي استغلالها الاستغلال الأمثل الذي يحقق الإنتاجية القصوى.

4- دراسة الجعيدي (2007) بعنوان: "دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة: دراسة تحليلية تطبيقية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وإلى ضرورة إبداء الاهتمام بهذه الموارد في الجامعات وخصوصا من ناحية المعالجة المحاسبية الخاصة لبياناتها. وقد تم توزيع (41) استبانة على العاملين في دائرتي المالية وشؤون الموظفين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. كما استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الاتساق الداخلي وتحليل بيرسون. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1. لا يتوفر لدى الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة نظام محاسبي يلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية.
2. لا يتم استخدام بيانات الموارد البشرية في دعم القرارات الإدارية.

5- دراسة حمادة (2002) بعنوان: " القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس رأس المال البشري وتحديد أثره في القوائم المالية وبيان كيفية الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية واقتراح تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق.

واعتمدت الدراسة الأسلوب النظري وأسلوب التطبيق العملي، وتمثلت بدراسة تطبيقية تتضمن اقتراح تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق، وقد تم اختبار أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق كتطبيق للإطار العملي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن المحاسبة عن الموارد البشرية تكفل الاستخدام الأمثل لتلك الموارد باعتبارها أصولاً وذلك بالاعتماد على المفهوم الاقتصادي للأصل. وإن عدم تضمين القوائم المالية معلومات عن الموارد البشرية يعد نقصا جوهرياً في الوظيفة المحاسبية والإدارية. كما توصلت الدراسة أنه لا بد أن يقدم المختصون وسائل جديدة ومبتكرة تتناسب مع المتغيرات والاحتياجات الجديدة والمتزايدة والتي ترسخ الحاجة إلى نظام محاسبي شامل يضمن تدفق معلومات عن الموارد المالية والبشرية للمؤسسة ضمن قوائم مالية أقرب للموضوعية وأكثر انسجاماً مع مبدأ الأهمية النسبية.

3-2-2 الدراسات باللغة الانجليزية

1- دراسة Al-Beshtawi (2012) بعنوان: " Accounting for the Cost of Human Resource and Disclosed in Financial Reports of the Banks of Jordan "

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الممارسات الحالية للبنوك الأردنية بشأن المحاسبة عن الموارد البشرية ومدى استخدام البيانات الداخلية والخارجية والمعلومات المحاسبية وذلك من خلال تسليط الضوء على الحاجة وإمكانية وضع أسس وأصول لنظام محاسبة التكاليف للموارد البشرية وتحديد المشاكل التي تواجه القياس المحاسبي لتكاليف الموارد البشرية والمحاسبة عنها. ولقد قام الباحث بتوزيع (128) استبانة على المديرين والموظفين العاملين في البنوك الأردنية، واستخدمت الدراسة مجموعة من أساليب التحليل وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل Kaiser-Meyer-Olkin and the Bartlett's Test of Sphericity. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أنه لا يوجد تطبيق لنظام محاسبة الموارد البشرية في البنوك الأردنية، كما أن البنوك الأردنية لا تعترف بالموارد البشرية لديها بأنها أصول.

2- دراسة Dean, *et. al.* (2012) بعنوان: " Accounting for Human Capital: Is the Balance Sheet Missing Something? "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهات نظر المحاسبين القانونيين حول ما إذا كان ينبغي أو لا ينبغي الإفصاح وقياس رأس المال البشري في الميزانية العمومية. ولقد قامت الدراسة على ارسال استبانة إلكترونية باستخدام Google إلى (500) محاسب قانوني، وقد بلغت عدد الاستبانات

التي تم الإجابة عليها (180) استبانة. واستخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والتكرارات في عملية التحليل. وتوصلت الدراسة إلى أن 87% من عينة الدراسة ترى أنه لا ينبغي الإفصاح وقياس رأس المال البشري في الميزانية العمومية بسبب صعوبة قياسه وأن قيمة رأس المال البشري تختلف من شركة إلى أخرى. كما توصلت الدراسة أن أغلبية عينة الدراسة وافقت على إعداد قوائم مالية مستقلة برأس المال البشري.

3- دراسة Joshi and Mahei (2012) بعنوان: "Human Resource Accounting System in Selected Indian Companies"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية في أربع شركات هندية والمقارنة بين مستوى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية بين هذه الشركات ومعرفة كيف تقوم كل من هذه الشركات بتقييم الموارد البشرية المتاحة لديها . وقامت هذه الدراسة بقياس مستوى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية باستخدام مؤشر افصاح من خلال البيانات المتوفرة في التقارير المالية لتلك الشركات خلال الفترة الزمنية 2006-2010. وتوصلت الدراسة إلى أن اغلب هذه الشركات تقوم بتقييم الموارد البشرية المتاحة لديها عن باستخدام نموذج (lev& shwartz) الذي يقوم بحساب القيمة الحالية للموارد البشرية عن طريق حساب القيمة الحالية للمنافع المستقبلية لهذه الموارد، وتوصلت إلى أن هناك مستوى محدود من الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية في هذه الشركات .

4- دراسة Micah, *et. al.* (2012) بعنوان: " Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria "

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين أداء الشركات المالية والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية للشركات في نيجيريا. وتم استخراج البيانات المالية لشركتين من كل قطاع أعمال للشركات النيجيرية للفترة الزمنية 2005-2009. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار في تحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين العائد على حقوق الملكية والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، كما أن الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة الثقة بين الشركة وأصحاب المصالح وتؤدي أيضاً إلى تعزيز سمعة الشركة. وخلصت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية توفر معلومات حول عامل مهم جدا لصانعي القرار في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة. وأن هناك أدلة على زيادة الاهتمام والطلب بين أصحاب المصلحة للحصول على معلومات تتعلق برأس المال البشري.

5- دراسة Avazzadehfath and Com (2011) بعنوان: " Decision-Making Based on Human Resource Accounting Information and Its Evaluation Method "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية (HRA) على قرارات الاستثمار من أجل تحسين نوعية القرارات المالية الداخلية والخارجية. وللتحقق من فرضيات الدراسة تم توزيع (162) استبانة على خبراء الاستثمار والمحللين والمديرين الماليين العاملين في الشركات المدرجة في بورصة طهران وبعض المديرين والخبراء في شركات التدقيق العاملة بطهران. واستخدمت الدراسة مجموعة من اساليب التحليل وهي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (F) واختبار (T) واختبار Chi–square. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها إلى عدم وجود إفصاح عن محاسبة الموارد البشرية في البيانات المالية، كما توصلت الدراسة أن استخدام محاسبة الموارد البشرية له تأثير إضافي على عملية صنع القرار الإداري على المستوى الداخلي والخارجي وقد يؤدي ذلك إلى زيادة ربحية الشركة على المدى الطويل.

6- دراسة Lee (2010) بعنوان: " Evaluation of Annual Reports on Human Resource Disclosure Using Content Analysis "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التقارير السنوية للشركات الماليزية المدرجة في البورصة باستخدام أساليب تحليل المضمون للتعرف على الممارسة الحالية المتمثلة في الإفصاح عن الموارد البشرية. كما هدفت الدراسة أيضا إلى تحديد العلاقات المتبادلة لمجموعة من المتغيرات (حجم الشركة، ونوع الصناعة، وجنسية الشركة (محلية أو أجنبية) وبين درجة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في التقارير السنوية.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة بعد استخدام تحليل Krippendorff's أنه تم استخدام مصطلحات مختلفة في التقرير السنوي فيما يتعلق بالإفصاح عن الموارد البشرية للشركات في ماليزيا وأن عدد الإفصاحات يختلف أيضا لإختلاف نوع الصناعة. وأظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة إيجابية بين الإفصاح عن الموارد البشرية وحجم الشركة، ونوع الصناعة وجنسية الشركة.

7- دراسة Okwy and Christopher (2010) بعنوان: " Human Capital Accounting and its Relevance to Stock Investment Decisions in Nigeria"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية إدراج محاسبة رأس المال البشري (محاسبة الموارد البشرية) بالقرارات الاستثمارية في الأسهم في نيجيريا، ودور محاسبة الموارد البشرية في القرارات الداخلية للشركة والقرارات الخارجية من قبل المستثمرين. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم توزيع استبانة على المضاربين بالأسهم (Stock Brokers) والمحللين الماليين والمستثمرين في نيجيريا. وباستخدام اختبار كاي مربع (Chi-square statistical technique) توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن 63.6٪ من أصحاب المصلحة تؤيد إدراج محاسبة رأس المال البشري في التقارير المالية للشركات النيجيرية، وأن 83.8% من أفراد العينة متفقة على تدعيم وزيادة الإفصاحات النوعية في التقارير السنوية التي تعكس أهمية رأس المال البشري للشركات وزيادة البيانات الكمية المتعلقة بقيمة رأس المال البشري المسجلة في الحسابات المالية للشركات.

8- دراسة Al Mamun (2009) بعنوان: " Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين خصائص الشركات والإفصاح عن الموارد البشرية (HRAD) في خمسة وخمسون شركة تم اختيارها عشوائيا من بنغلاديش. حيث تتمثل خصائص الشركة بالحجم والربحية وعمر الشركة. وقد تم قياس مستوى الإفصاح عن محاسبة

الموارد البشرية من خلال مؤشر إفصاح. وتم جمع بيانات الدراسة من خلال التقارير المالية لعام 2007. وقد استخدمت الدراسة معامل الارتباط المتعدد في تحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإفصاح هو 25% كما وجدت علاقة قوية بين حجم الشركة والربحية مع HRAD. في حين لا يوجد أي تأثير لعمر الشركة على (HRAD).

3-3 ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

سوف تتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة من حيث أسلوب قياس مستوى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية إلا أنها تختلف عنها بما يلي:

1. ستقوم هذه الدراسة على قياس أثر مستوى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات على المدى القصير الأجل والطويل الأجل في حين قامت دراسة Micah, *et. al.* (2012) على قياس الأثر على المستوى طويل الأجل فقط.
2. تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث مكان التطبيق، حيث ستطبق الدراسة على الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

3-4 فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة بما يلي:

1. الفرضية الأولى: لا تقوم الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان بالإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية.

2. الفرضية الثانية: لا توجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

3. الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

الفصل الرابــع

منـهجية الدراسة

4-1 تمـهيد

4-2 مجتمع وعينـة الدراسة

4-3 أساليب جمع البيانات

4-4 تطوير نموذجي الدراسة

4-5 متغيرات الدراسة وطرق قياسها

4-6 طبيعة الدراسة

4-7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

4-8 محددات الدراسة

الفصل الرابـــع

منـهجيـة الدراسة

4-1 تمـهيد

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة، من أساليب جمع البيانات، ومجتمع وعينة الدراسة، وطبيعة الدراسة، ومتغيرات الدراسة و تطوير نموذج الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

4-2 مجتمع وعينـة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان خلال الفترة 2011-2012. والبالغ عددها (60) شركة خدمية كما هو موضح في الموقع الرسمي لبورصة عمان (www.ase.com.jo). بينما تتكون عينة الدراسة من (21) شركة خدمية والتي توفرت عنها جميع المعلومات المطلوبة (انظر للملحق).

4-3 أساليب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من البيانات المتوفرة في التقارير المالية السنوية لعينة الدراسة المتمثلة بالشركات الخدمية في بورصة عمان خلال العام-2011 2012. حيث تظهر هذه التقارير كافة المتغيرات التي يحتاجها الباحث من أجل اختبار فرضيات الدراسة. وقد تم الحصول على التقارير المالية السنوية للشركات المبحوثة من خلال الموقع الرسمي لبورصة عمان على الإنترنت (http://www.ase.com.jo/ar/equities).

كذلك اعتمدت الدراسة على الأدبيات المتعلقة بالموضوع في الكتب والدوريات والأبحاث والتقارير والنشرات العربية والأجنبية التي لها صلة بموضوع الدراسة، وأية مراجع أخرى رأى الباحث أنها تسهم في إثراء الدراسة.

4-4 تطوير نموذجي الدراسة

تم تطوير نموذجي الدراسة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة في هذا الموضوع، مثل: دراسة Micah, *et. al.* (2012) ودراسة Joshi and Mahei (2012) ودراسة Lee (2010). ويتمثل نموذجي الانحدار بما يلي:

النموذج الأول: نموذج انحدار يبين العلاقة بين الأداء المالي قصير الأجل والإفصاح عن الموارد البشرية:

$$\textbf{Short}_{(i)} = \textbf{a} + \textbf{B}_1 * \textbf{HRD}_{(i)} + \textbf{B}_2 * \textbf{Size}_{(i)} + \textbf{B}_3 * \textbf{CR}_{(i)} + e$$

حيث تمثل المتغيرات:

$HRD_{(i)}$: مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركة (i).

$Short_{(i)}$: الأداء المالي قصير الأجل للشركة (i).

$Size_{(i)}$: حجم الشركة (i).

$CR_{(i)}$: نسبة السيولة للشركة (i).

$B_{(i)}$: معامل الانحدار. **a**: ثابت. **e**: معامل الخطأ.

النموذج الثاني: نموذج انحدار يبين العلاقة بين الأداء المالي طويل الأجل والإفصاح عن الموارد البشرية:

$$\textbf{Long}_{(i)} = \textbf{a} + \textbf{B}_1 * \textbf{HRD}_{(i)} + \textbf{B}_2 * \textbf{Size}_{(i)} + \textbf{B}_3 * \textbf{CR}_{(i)} + e$$

حيث تمثل المتغيرات:

$HRD_{(i)}$: مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركة (i).

$Long_{(i)}$: الأداء المالي طويل الأجل للشركة (i).

$Size_{(i)}$: حجم الشركة (i).

$CR_{(i)}$: نسبة السيولة للشركة (i).

$B_{(i)}$: معامل الانحدار. **a**: ثابت. **e**: معامل الخطأ.

5-4 متغيرات الدراسة وطرق قياسها

أولاً- المتغيرات التابعة (Dependent Variables)

1- الأداء المالي قصير الأجل: وسيتم قياسه من خلال نسبة معدل دوران رأس المال العامل، وتستخدم هذه النسبة لقياس كفاءة رأس المال العامل لتوليد المبيعات، حيث تعتبر نسبة معدل دوران رأس المال العامل من نسب النشاط، وتفيد نسب النشاط في قياس قدرة الشركة على تحويل حسابات الميزانية العمومية إلى مبالغ نقدية أو مبيعات. كما تستخدم في الغالب لتقييم أداء الشركات المتعلق بالمركز المالي قصير الأجل (Subramanyam and Wild, 2009)

حيث سيتم قياس معدل دوران رأس المال العامل من خلال المعادلة التالية:

معدل دوران رأس المال العامل = صافي المبيعات / متوسط رأس المال العامل

ويعتبر هذا المتغير من أحد مميزات هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، حيث يرى الباحث أن ربحية الشركة تعتمد بشكل جوهري على كفاءة الموظفين والعاملين في هذه الشركات. وبالتالي فإن الإفصاح عن مؤهلات الموظفين والدورات التدريبية التي تقوم بها الشركات الخدمية والالتزامات الناتجة عنها سينعكس على ربحية الشركة على المدى القصير وأداء الشركة لأنشطتها وسينعكس أيضا على درجة الرضى للزبائن والعملاء واستمرار تعاملهم مع الشركة.

2- الأداء المالي طويل الأجل: وسيتم قياسه من خلال نسبة العائد على الأصول، وتعتبر هذه النسبة مؤشر على مدى ربحية الشركة بالنسبة لمجموع أصولها، وتقيس كفاءة الإدارة في استخدام الأصول لتوليد الأرباح، تستخدم هذه النسبة للمقارنة بين الشركات في القطاعات المماثلة، لمعرفة حجم الأرباح الناتجة عن استثمار الأصول. حيث تعتبر نسبة العائد على الأصول من نسب الربحية، حيث تستخدم نسب الربحية لتقييم قدرة الشركة على توليد الأرباح من أنشطتها التشغيلية مقارنة بالنفقات وغيرها من التكاليف التي تكبدتها خلال فترة محددة من الزمن. وهي أيضاً أداة هامة لقياس كفاءة الإدارة في استخدام الموارد الموجودة بحوزتها بكفاية على المدى المتوسط والطويل (Subramanyam and Wild, 2009).

حيث سيتم قياس نسبة العائد على الأصول من خلال المعادلة التالية:

العائد على الأصول = الربح التشغيلي قبل الفوائد والضرائب/ متوسط مجموع الأصول

ثانياً- المتغير المستقل (Independent Variable)

يتمثل المتغير المستقل بالإفصاح عن الموارد البشرية، وسيتم قياس الإفصاح عن الموارد البشرية (HRD) عن طريق بناء مؤشر عن الإفصاح التقديري لبنود رأس المال البشري، وسيتم الاستعانة بالمنهجية المستخدمة في دراسة Micah, *et. al.* (2012) ودراسة Joshi and Mahei (2012) ودراسة Lee (2010). حيث سيأخذ البند المفصح قيمة (1) وسيأخذ البند غير المفصح القيمة (0). وقد أوضحت دراسة (Lee, 2010) أن دراسة Fleiss في عام 1981 اقترحت مستويات الإفصاح حسب ما يلي:

1. إذا كان مؤشر الإفصاح أقل من 0.40 فإن هناك مستوى متدني من الإفصاح عن الموارد البشرية.

2. إذا كان مؤشر الإفصاح يتراوح بين 0.4-0.59 فإن هناك مستوى عادل من الإفصاح عن الموارد البشرية.

3. إذا كان مؤشر الإفصاح يتراوح بين 0.60-0.74 فإن هناك مستوى جيد من الإفصاح عن الموارد البشرية.

4. إذا كان مؤشر الإفصاح أكبر من 0.75 فإن هناك مستوى عالي من الإفصاح عن الموارد البشرية.

وسوف تتبع هذه الدراسة مقترحات دراسة Fleiss عام 1981 من أجل تقييم مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية لكل بند من بنود مؤشر الإفصاح في الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

ثالثا- المتغيرات الضابطة (Control Variables)

1- حجم الشركة (Size): يعتبر حجم الشركة من المتغيرات الضابطة الأكثر شيوعا والمستخدمة في كثير من الدراسات لما له تأثير على الأداء المالي والنقدي والتشغيلي للشركة. حيث أن حجم الشركات من حيث قيمة أصولها قد يؤثر على عدد العمالة لديها. كما أن حجم الشركة قد يؤثر على الأداء المالي لها من حيث الحصة السوقية المتاحة للشركات كبيرة الحجم وقدرتها على اختراق اسواق جديدة قد تكون من الصعب على الشركات صغيرة الحجم من اختراقها. حيث سيتم قياس نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية من خلال المعادلة التالية:

حجم المنشاة = اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول

Size = Ln (Total Asset)

2- السيولة المتاحة للشركة: هي القدرة على توفير الأموال بكلفة معقولة لمواجهة الالتزامات عند استحقاقها. ويمكن تحديدها من خلال الموجودات القابلة للتحويل إلى نقد خلال فترة معينة،

مضافاً إليها ما يمكن الحصول عليه من الاقتراض وزيادة رأس المال والأرباح، ومن أهم أهداف إدارة السيولة المحافظة على استمرار عمل الشركة، وإبعاد مخاطر العسر المالي عنها، وإذا لم تتمكن الشركة من إدارة سيولتها بالشكل السليم، فإنها قد تواجه بعسر ناتج عن عدم القدرة على مواجهة الالتزامات في مواعيدها (Subramanyam and Wild, 2009). وسيتم قياسها من خلال المعادلة التالية :

السيولة المتاحة للشركة = الأصول المتداولة / الالتزامات المتداولة

والجدول رقم (4−1) يلخص متغيرات الدراسة والاختصارات والطريقة المتبعة في قياسها

جدول (4−1)

متغيرات الدراسة

المتغير	الاختصار	طريقة القياس
المتغير المستقل		
الإفصاح عن الموارد البشرية	**HRD**	مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية
المتغيرات التابعة		
الأداء المالي قصير الأجل	**Short**	سيتم قياسه من خلال نسبة معدل دوران رأس المال العامل
الأداء المالي طويل الأجل	**Long**	سيتم قياسه من خلال نسبة العائد على الأصول
المتغيرات الضابطة		
حجم الشركة	**Size**	سيتم قياسه من خلال اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول
السيولة المتاحة للشركة	**CR**	سيتم قياسه من خلال نسبة السيولة المتداولة (Current Ratio)

4-6 طبيعة الدراسة

يمكن تصنيف هذه الدراسة على أنها دراسة استكشافية وتحليلية، حيث اعتبرت استكشافية لأنها تحاول استكشاف مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وأثرها على الأداء المالي للشركات، وتحليلية لأنها استندت في جمع البيانات وتحليلها من خلال استخدام نموذج انحدار لمعرفة أثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات الخدمية.

4-7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences-SPSS لتحليل بيانات الدراسة، وكذلك تم استخدام الأساليب الاحصائية التالية:

1. الأساليب الإحصائية الوصفية والتي اشتملت على النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

2. اختبار التوزيع الطبيعي: حيث ستقوم الدراسة باختبار (One Sample test Kolmogorov-Smirnov) لمعرفة ما إذا كانت متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي.

3. اختبار قوة النموذج: حيث ستقوم الدراسة باستخدلم اختبار مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة الارتباطات التبادلية بين المتغيرات،

4. تحليل الانحدار (Regression Analysis): وذلك من أجل اختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

4-8 محددات الدراسة

تتمثل محددات الدراسة بما يلي:

1. تتمثل عينة الدراسة بالشركات الخدمية المدرجة في السوق الأول والثاني وتم استبعاد كافة الشركات المدرجة في السوق الثالث.
2. تتمثل عينة الدراسة بالشركات الخدمية التي لديها عرض عادل في القوائم المالية حسب رأي المدقق الخارجي.

الفصل الخامس

التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

تمهيد:

5-1 اختبار التوزيع الطبيعي (Normality)

5-2 الارتباطات التبادلية بين المتغيرات

5-3 التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة

5-4 اختبار الفرضيات

الفصل الخامس

التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

5-1 اختبار التوزيع الطبيعي (Normality):

تم التأكد من إتباع البيانات التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باستخدام اختبار (One Sample Kolmogorov–Smirnov test)، والجدول رقم (5-1) يبين ذلك.

الجدول رقم (5-1)

اختبار (One Sample Kolmogorov–Smirnov test) للمتغيرات

	المتغير	قيمة اختبار One Sample test) (Kolmogorov–Smirnov	الدلالة الإحصائية
1	الإفصاح عن الموارد البشرية HRD	1.125	0.159
2	حجم الشركة Size	1.188	0.119
3	السيولة المتاحة للشركة CR	2.134	0
4	الأداء المالي قصير الأجل Short	1.748	0.004
5	الأداء المالي طويل الأجل Long	1.198	0.114

يتبين من الجدول رقم (5-1) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار (One Sample test) (Kolmogorov-Smirnov لمتغيرات تراوحت (0.00-0.159)، وبالتالي فإن كل من المتغيرات (الإفصاح عن الموارد البشرية، وحجم الشركة، والأداء المالي طويل الأجل) لها دلالة

إحصائية أكبر من ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على أنها تتبع التوزيع الطبيعي، في حين كل من المتغيرين (السيولة المتاحة للشركة، والأداء المالي قصير الأجل) لها دلالة إحصائية أصغر ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أنها لا تتبع التوزيع الطبيعي.

5-2 الارتباطات التبادلية بين المتغيرات:

تم فحص نموذج الانحدار للتحقق من عدم وجود مشكلة ارتباطات تبادلية عالية بين المتغيرات المستقلة، حيث يعتبر اختبار مصفوفة الارتباط واحداً من الطرق للكشف عن هذه المشكلة، فكلما كان معامل الارتباط مرتفع بين المتغيرات المستقلة دل ذلك على وجود مشكلة التعدد الخطي، وجعل من الصعب تحديد مساهمة كل متغير في تفسير التغيرات في المتغير التابع (سويدان، 2010)، وبحسب دراسة (Kennedy, 1985) ودراسة (Anderson, *et. al.*, 1993) إن وجود ارتباط يزيد عن (70%) بين أي متغيرين مستقلين أو أكثر يعتبر ارتباطاً عالياً من الممكن أن ينتج عنه تشويه العلاقة بين أحد المتغيرين والمتغير التابع.

تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وذلك بهدف الكشف عن وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة، والجدول رقم (5-2) يُوضح نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرات.

الجدول رقم (5-2)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

	الإفصاح عن الموارد البشرية HRD	حجم الشركة Size	السيولة المتاحة للشركة CR	الأداء المالي قصير الأجل Short	الأداء المالي طويل الأجل Long
الإفصاح عن الموارد البشرية HRD	1	0.348*	-0.299	-0.465**	0.036
حجم الشركة Size		1	-0.209	-0.273	0.015
السيولة المتاحة للشركة CR			1	0.140	0.307*
الأداء المالي قصير الأجل Short				1	-0.047
الأداء المالي طويل الأجل Long					1

** ذات دلالة احصائية عند مستوى (1%)   * ذات دلالة احصائية عند مستوى (5%)

يلاحظ من الجدول رقم (5-2) ان المتغيرات المستقلة غير مرتبطة بشكل كبير مع بعضها لذلك لن يتم حذف من المتغيرات من معادلة الانحدار.

5-3 التحليل الوصفي للمتغيرات:

يبين الجدول رقم (5-3) الوصف الإحصائي للمتغير التابع والمتغيرات المستقلة والمتمثلة بـ (21) شركة خدمية مدرجة في بورصة عمان خلال الفترة 2011-2012.

الجدول رقم (5-3)

الإحصاء الوصفي لمتغيرات للدراسة

المتغيرات	العدد المشاهدات	القيم الصغرى	القيم العليا	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإفصاح عن الموارد البشرية HRD	42	0.13	0.60	0.3492	0.11576
حجم الشركة Size	42	14.97	19.68	17.2031	1.03477
السيولة المتاحة للشركة CR	42	0.09	12.60	2.4831	3.31969
الأداء المالي قصير الأجل Short	42	-121.870	12.850	-4.13667	20.696229
الأداء المالي طويل الأجل Long	42	-0.150	0.370	0.08452	0.099540

ويلاحظ من الجدول رقم (5-3) ما يلي:

1. المتوسط الحسابي للإفصاح عن الموارد البشرية للشركات الخدمية (0.35) بانحراف معياري (0.116) حيث قدرت أعلى قيمة (0.60) في حين كانت أقل قيمة تمثل (0.13)، وسيتم مناقشة هذا المتغير بشكل مفصل عند مناقشة الفرضية الأولى.

2. المتوسط الحسابي لحجم الشركات الخدمية (17.2031) بانحراف معياري (1.03477) حيث قدرت أعلى قيمة (19.68) في حين كانت أقل قيمة تمثل (14.97)، ويعزى هذا التباين في حجم الشركات إلى اختلاف طبيعة عمل ونوع الخدمات التي تقدمها الشركات الخدمية.

3. المتوسط الحسابي السيولة المتاحة للشركات الخدمية (2.4831) بانحراف معياري (3.31969) حيث قدرت أعلى قيمة (12.60) في حين كانت أقل قيمة تمثل 12.60)، ويعزى هذا التباين في السيولة المتاحة للشركات إلى اختلاف طبيعة عمل

ونوع الخدمات التي تقدمها الشركات الخدمية ودرجة تأثر هذه الخدمات بالظروف السياسة والاجتماعية والاقتصادية المحيطة، كما أنه يفسر التوزيع غير الطبيعي لهذا المتغير.

4. المتوسط الحسابي للأداء المالي قصير الأجل للشركات الخدمية (4.13667-) بانحراف معياري (20.696) حيث قدرت أعلى قيمة (12.850) في حين كانت أقل قيمة تمثل (121.870-)، ويعزى هذا التباين في الأداء المالي قصير الأجل إلى اختلاف طبيعة عمل ونوع الخدمات التي تقدمها الشركات الخدمية ودرجة تأثر هذه الخدمات بالظروف السياسة والاجتماعية والاقتصادية المحيطة، وكذلك حسب موسمية الخدمات حيث تكون في قطاع الفنادق والسياحة أكثر نشاط في موسم الصيف. حيث أن هناك الكثير من الأسباب والعوامل التي قد تؤثر على الأداء المالي للشركات الخدمية والتي ينتج عنها تباين في أداء هذه الشركات. كما أنه يفسر التوزيع غير الطبيعي لهذا المتغير.

5. المتوسط الحسابي للأداء المالي طويل الأجل للشركات الخدمية (0.08452) بانحراف معياري (0.0995) حيث قدرت أعلى قيمة (0.370) في حين كانت أقل قيمة تمثل (0.150-)، ويلاحظ أنه لا يوجد تباين بين النتائج ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأداء المالي طويل الأجل للشركات الخدمية يكون أكثر ثباتا لأن الشركات تقوم بوضع السياسات والخطط طويلة الأجل التي تهدف إلى تحقيق مستويات نمو في أصولها وحجمها وحصتها السوقية، إلا أنه ليس كل الشركات تحقق أهدافها وهذا ما يفسر وجود أداء مالي سلبي.

4-5 اختبار الفرضيات

من خلال ما تقدم من اختبارات سابقة بحيث تبين أنه لا يوجد مشكلة ارتباط بين المتغيرات المستقلة، وعليه سنتابع إلى اختبار الفرضيات.

الفرضية الأولى: لا تقوم الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان بالإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية.

للتحقق من الفرضية سيتم تحليل بيانات مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية لبنود الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الخدمية كما يوضحه الجدول رقم (5-4).

الجدول رقم (5-4)

بنود الإفصاح عن الموارد البشرية

بنود الإفصاح	Disclosure Items	لم يتم الإفصاح عنه		تم الإفصاح عنه		مستوى الإفصاح
		Count	%	Count	%	
قائمة منفصلة HRA	Separate HRA Statement	42	100.0	0	0	مستوى متدني
القيمة الإجمالية للموارد البشرية (تكلفة تدريب HR)	Total value of Human Resource (cost of HR maintenance)	42	100.0	0	0	مستوى متدني
عدد الموظفين	Number of Employees	0	0	42	100.0	مستوى عالي
سياسة الموارد البشرية	Human Resource Policy	36	85.7	6	14.3	مستوى متدني
التدريب والتطوير	Training & Development	8	19.0	34	81.0	مستوى عالي
خطة الترقية الإدارية	Management Succession Plan	42	100.0	0	0	مستوى متدني
تقرير العمالة	Employment Report	36	85.7	6	14.3	مستوى متدني
القيمة التي يخلقها الموظف	Employee's Value Creation	42	100.0	0	0	مستوى متدني
صندوق تنمية الموارد البشرية	Human Resource Development Fund	38	90.5	4	9.5	مستوى متدني
صندوق الموظفين / العمال	Employees / Workers fund	40	95.2	2	4.8	مستوى متدني
فئات الموظفين	Employee Categories	4	9.5	36	90.5	مستوى عالي
المكافأة الإدارية	Managerial Remuneration	8	19.0	34	81.0	مستوى عالي
استحقاقات التقاعد	Retirement Benefits	18	42.9	24	57.1	مستوى عادل
التعرف على الأداء	Performance Recognition	42	100.0	0	0	مستوى متدني
صندوق التقاعد	Pension Fund	12	28.6	30	71.4	مستوى جيد
الإفصاح عن الموارد البشرية (Human Resource Disclosure)					**35.0**	**مستوى متدني**

حيث يلاحظ من الجدول أعلاه بنود الإفصاح عن الموارد البشرية كما وضحته كل من دراسة Micah, *et. al.* (2012) ودراسة Joshi and Mahei (2012) ودراسة Lee (2010).

وتم تحديد مستوى أو درجة الإفصاح كما حددته دراسة Fleiss في عام 1981. فقد تبين من الجدول رقم (5-6) بنود الإفصاح عن الموارد البشرية في عينة الدراسة من الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان المتمثلة بـ (21) شركة خدمية خلال العام 2011-2012 كما يلي:

1) **قائمة منفصلة بمحاسبة الموارد البشرية (Separate HRA Statement)**: لا تقوم الشركات الخدمية بإعداد قوائم منفصلة تتعلق بالمحاسبة عن الموارد البشرية بحيث تظهر الموارد البشرية المتاحة لها من خلال قوائم مالية مخصصة بها، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن قائمة منفصلة للمحاسبة عن الموارد البشرية (0.0%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

2) **القيمة الإجمالية للموارد البشرية "تكلفة تدريب HR" (Total Value of Human Resource " Cost of HR Maintenance ")**: لا تقوم الشركات الخدمية بالإفصاح عن تكلفة تدريب الموارد البشرية وتكلفة الحصول على الموارد البشرية لتصبح مؤهلة للقيام بالأعمال المطلوبة منها، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (0.0%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

3) **عدد الموظفين (Number of Employees)**: تقوم جميع الشركات الخدمية بالإفصاح عن عدد الموظفين العاملين لديها والعاملين أيضا في الشركات التابعة لها،

حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (100%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى عالي حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

4) **سياسة الموارد البشرية (Human Resource Policy)**: هناك (14.3%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن السياسات المتبعة للموارد البشرية من حيث واجبات ومهام وأهداف قسم الموارد البشرية، في حين أن (85.7%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن سياسة الموارد البشرية في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (14.3%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

5) **التدريب والتطوير (Training & Development)**: هناك (81%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن الدورات التدريبية التي تقدمها الشركة لموظفيها من حيث عدد هذه الدورات وأسماء هذه الدورات التدريبية، في حين أن (19%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن الدورات التدريبية في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (81%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى عالي حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

6) **خطة الترقية الإدارية (Management Succession Plan)**: لا تقوم الشركات الخدمية بالإفصاح عن السياسة التي تتبعها الإدارة في الترقية الوظيفية، حيث أنه لم يتم الإفصاح عن الشروط والمواصفات والمؤهلات والمعايير التي تتبعها الشركة من أجل الترقية الوظيفية للعاملين فيها للمناصب الإدارية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا

البند (0.0%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

7) **تقرير العمالة (Employment Report)**: هناك (14.3%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن العمالة المتاحة لديها من حيث المستويات الوظيفية وعدد العمالة وتصنيفاتها الإدارية في كافة أقسام الشركة ومهام هذه الأقسام وأهدافها ودورها في الشركة. حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (14.3%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

8) **القيمة التي يخلقها الموظف (Employee's Value Creation)**: لا تقوم الشركات الخدمية بالإفصاح عن القيمة المضافة التي يولدها الموظف العامل للشركة ومدى مساهمة الأفراد في تحقيق الأرباح للشركة، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (0.0%) في التقارير المالية لعينة الدراسة وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

9) **صندوق تنمية الموارد البشرية (Human Resource Development Fund)**:
هناك (9.5%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن صندوق تنمية الموارد البشرية، حيث أن هدف هذا الصندوق هو تخصيص مبالغ مالية بهدف تطوير وتنمية الأفراد والعاملين في الشركة الخدمية، في حين أن (90.5%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن صندوق تنمية الموارد البشرية في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (9.5%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

10) **صندوق الموظفين / العمال (Employees / Workers fund)**: هناك (4.8%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن صندوق الموظفين أو صندوق الادخار، حيث يمثل هذا الصندوق المدخرات التي تحجزها الشركة لعمالها بهدف الاستثمار وتوزيع أرباح هذه المدخرات على العاملين لديها. في حين فإن (95.2%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن صندوق الموظفين في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (4.8%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

11) **فئات الموظفين (Employee Categories)**: هناك (90.5%) من الشركات الخدمية يقوم بالإفصاح عن فئات الموظفين العاملين لديها حسب المؤهل العلمي والتخصص العلمي، في حين فإن (9.5%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن الدورات التدريبية في تقاريرها المالية أي ما نسبته (9.5%)، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (90.5%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى عالي حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

12) **المكافأة الإدارية (Managerial Remuneration)**: هناك (81%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن المكافآت الإدارية للأفراد العامين في الشركة، حيث أن هذا البند يمثل الإفصاح عن المكافآت الإدارية التي يتلقاها الأفراد العاملين في جميع المستويات الإدارية للشركة خلال السنة أو في نهاية السنة، وهي لا تتعلق بمكافآت اعضاء مجلس الإدارة. في حين أن (19%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن المكافآت الإدارية في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند

(81%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى عالي حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

13) **استحقاقات التقاعد (Retirement Benefits)**: هناك (57.1%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن استحقاقات التقاعد في تقاريرها المالية، حيث أن هذا البند يمثل الإفصاح عن استحقاقات التقاعد التي يتلقاها الأفراد العاملين في الشركة عند نهاية خدمتهم المهنية وخروجهم للتقاعد. في حين أن (42.9%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن استحقاقات التقاعد في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (57.1%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى عادل حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

14) **التعرف على الأداء (Performance Recognition)**: لا تقوم الشركات الخدمية بالإفصاح عن مستوى أداء العاملين للشركة ومقارنة وتفسير الفروقات ما بين هو مخطط وما هو محقق لأداء العاملين في تحقيق الأهداف المطلوبة، حيث بلغت نسبة الإفصاح عن هذا البند (0.0%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

15) **صندوق التقاعد (Pension Fund)**: هناك (71.4%) من الشركات الخدمية تقوم بالإفصاح عن استحقاقات التقاعد في تقاريرها المالية، حيث أن هذا البند يمثل الإفصاح عن التزام الشركة بدفع الالتزام الواجب عليها للضمان الاجتماعي بصفته صندوق التقاعد الموجود في المملكة الأردنية الهاشمية. في حين أن (28.6%) من الشركات الخدمية لا تقوم بالإفصاح عن استحقاقات التقاعد في تقاريرها المالية، حيث بلغت نسبة

الإفصاح عن هذا البند (71.4%) في التقارير المالية لعينة الدراسة، وهو مستوى جيد حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss.

وبناء على ما سبق، فقد بلغ مستوى الإفصاح عن بنود الموارد البشرية في الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان (35%)، وهو مستوى متدني حسب المقياس الذي اقترحته دراسة Fleiss. وعليه سيتم قبول الفرضية الأولى التي تنص على " لا تقوم الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان بالإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية.

وتعزى هذه النتيجة إلى ما يلي:

1. عدم توفر المؤهلات العلمية لدى الكوادر البشرية حول موضوع الإفصاح عن الموارد البشرية واالمحاسبة عنها من حيث موضوع قياس الموارد البشرية وإعداد القوائم المالية الخاصة بها.

2. زيادة أعباء العمل على المحاسبين في حال القيام بالإفصاح الكامل عن الموارد البشرية.

3. عدم وجود معايير تحدد أسلوب الإفصاح عن الموارد البشرية، فعلى الرغم من صدور المعيار المحاسبي الدولي (19) "تكلفة منافع الموظفين" فإن العديد من التقارير المالية الأردنية أفصحت عن عدم تطبيق هذا المعيار لعدم وجود أهمية نسبة له وعدم وجود تأثير جوهري على القوائم المالية في حال تطبيق المعيار. كما أفصحت أغلبية الشركات الخدمية عن مباشرة تطبيق هذا المعيار في عام 2013. ويرى الباحث إن تطبيق هذا المعيار قد يزيد من مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

الفرضية الثانية: لا يوجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

يبين الجدول رقم (5-5) نتائج التحليل المتعدد، حيث لوحظ من العينة، أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للنموذج عند مستوى دلالة (5%) حيث أن قيمة F= 6.78، وأن المتغير المستقل المتمثل بالإفصاح عن الموارد البشرية بوجود المتغيرات الضابطة المتمثلة بـ (حجم الشركة، والسيولة المتاحة للشركة) التي يتضمنها نموذج الانحدار قادرة على تفسير (29.27%) من التباين في الأداء المالي قصير الأجل في الشركات الخدمية من خلال Adj. R2 . وقد لوحظ من الجدول رقم (5-5) أيضاً أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين الأداء المالي قصير الأجل مع الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان. كما لوحظ أنه يوجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين الأداء المالي قصير الأجل مع المتغير الضابط حجم الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

الجدول رقم (5-5)

نتائج الانحدار المتعدد للشركات الخدمية للأداء المالي قصير الأجل

Coefficients			
Independent Variable	**β STD-COEF**	**T-Value**	**Sig. Level**
الإفصاح عن الموارد البشرية HRD	9.062	2.11	0.042
السيولة المتاحة للشركة CR	-0.236	-1.64	0.109
حجم الشركة Size	0.936	2.00	0.053
	Adj. R^2= 0.2927	**α = -16.503**	**F= 6.78**
	e = 7.816	**N = 42**	**Sig. = 0.001**
المتغير التابع: الأداء المالي قصير الأجل Short			

بناء على الجدول رقم (5−5) يكون نموذج الانحدار:

$$\textbf{Short}_{(i)} = -16.503 + 9.062 * \textbf{HRD}_{(i)} - 0.236 * \textbf{CR}_{(i)} + 0.936 * \textbf{Size}_{(i)} + 7.816$$

وتعزى هذه النتيجة بأن العناصر البشرية تشكل أهم العناصر رأس المال العامل التي يؤثر على كثير من أنشطة الشركة على المدى القصير من خلال اكتساب عملاء وزبائن جدد أو التأثير على حجم المصاريف وتحقيق مكاسب للشركة من خلال اداء المهام والواجبات بكل كفاءة وفعالية.

وعليه يتم رفض هذه الفرضية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان".

الفرضية الثالثة: لا يوجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

يبين الجدول رقم (5−6) نتائج التحليل المتعدد، حيث لوحظ من العينة، أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للنموذج عند مستوى دلالة (5%) حيث أن قيمة F= 1.32، وأن المتغير المستقل المتمثل بالإفصاح عن الموارد البشرية بوجود المتغيرات الضابطة المتمثلة بـ (حجم الشركة، والسيولة المتاحة للشركة) التي يتضمنها نموذج الانحدار قادرة على تفسير (2.27%) من التباين في الأداء المالي طويل الأجل للشركات الخدمية من خلال $Adj.\ R^2$. وقد لوحظ من الجدول رقم (5−6) أيضاً أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) بين الأداء المالي طويل الأجل مع الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

الجدول رقم (5–6)

نتائج الانحدار المتعدد للشركات الخدمية للأداء المالي طويل الأجل

Coefficients			
Independent Variable	**β STD–COEF**	**T–Value**	**Sig. Level**
الإفصاح عن الموارد البشرية HRD	0.683	0.25	0.803
السيولة المتاحة للشركة CR	0.155	1.70	0.097
حجم الشركة Size	0.356	1.20	0.237
	Adj. R^2= 0.0227	**α = −12.123**	**F= 1.32**
	e = 4.949	**N = 42**	**Sig. = 0.28**
المتغير التابع: الأداء المالي طويل الأجل Long			

بناء على الجدول رقم (5–6) يكون نموذج الانحدار:

$$Short_{(i)} = -12.123 + 0.683 * HRD_{(i)} + 0.356 * Size_{(i)} + 0.155 * CR_{(i)} + 4.949$$

ويعزو الباحث هذه النتيجة بأن الأداء المالي طويل الأجل ينتج عن تطبيق العديد من السياسات والخطط الإستراتيجية المالية والإدارية والإنتاجية والتسويقية...إلخ التي تمكن الشركة من تحقيق اهدافها، بحيث يكون دور الأفراد في تطبيق هذه الخطط والسياسات، وإن الإفصاح عن بنود الموارد البشرية قد لا تلعب دورا مهما في تحقيق هذه الخطط وبالتالي لا تؤثر على الأداء المالي للشركة بسبب تغير الكوادر بين فترة وأخرى.

وعليه يتم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على "لا يوجد علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان".

الفصل السادس

النتائج والإستنتاجات والتوصيات

6-1 ملخص نتائج الدراسة

6-2 الإستنتاجات

6-3 التوصيات

الفصل السادس

النتائج والإستنتاجات والتوصيات

6-1 ملخص نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات الخدمية المدرجة بورصة عمان. وفيما يلي ملخص لنتائج الدراسة:

1. أن هناك مستوى افصاح متدني عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الخدمية الشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.
2. وجود علاقة ايجابية بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى قصير الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.
3. عدم وجود علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي على المستوى طويل الأجل للشركات الخدمية المدرجة في بورصة عمان.

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة فإنه يلاحظ ما يلي:

1) اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Al-Beshtawi (2012) ودراسة الشلاحي (2012) ودراسة Joshi and Mahei (2012) من حيث مستوى الإفصاح المتدني أو المحدود عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات على الرغم من اختلاف عينة الدراسة ومكان تطبيق الدراسة.

2) اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة Micah, *et. al.* (2012) التي توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين الأداء المالي طويل الأجل والإفصاح عن الموارد البشرية، في حين توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة بينهما.

6-2 الاستنتاجات

بناء على ما توصلت له نتائج الدراسة:

1) إن فكرة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية ما زالت في مراحل النمو والتطور، حيث أنها ما زالت تواجه العديد من الصعوبات كعدم إلزام المعايير المحاسبية عن الإفصاح عنها وعدم وجود اسلوب دقيق وواضح لعملية تقييم الموارد البشرية بشكل تساهم بتوليد معلومات مالية وغير مالية لأصحاب المصالح قد تكون مفيدة لهم بتقييم الأفراد المشغلة والمحركة لاستثماراتهم.

2) كما أن طبيعة عمل الشركة ونوع الخدمات التي تقدمها قد تفرض عليها التوسع عن الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث أن خصوصية ونوعية الكوادر البشرية التي تعمل في الشركات الخدمية قد تفرض على هذه الشركات الإفصاح عن الموارد البشرية المتاحة لديها، ولعل من أهم هذه الخدمات هي الخدمات التعليمية، حيث أن أهم عنصر من عناصر الكوادر البشرية هو الكادر التعليمي وأعضاء هيئة التدريس، حيث يقع على عاتق الهيئة التدريسية أهم مسؤولية وهو بناء الأجيال الجديدة من الناحية الفكرة والناحية الخلقية والانسانية، فهدفها الأساسي هو بناء الانسان المنتج والفعال في بناء المجتمع.

3) أما من ناحية الأداء المالي، فإن الكوادر البشرية هي أحد العناصر الأساسية المسؤولة عن تحقيق أهداف الشركة، بل هي من تصنع القرار وتنفذه، لذلك فإن توظيف الكوادر المؤهلة سيؤثر على أداء الشركات، بالتالي فإن الإفصاح عن الكوادر العاملة من حيث المؤهلات والسياسات التي تتبعها الشركة لتنمية مواردها البشرية وتطويرها وتحدد المعايير والأسس في الترقية الوظيفية قد يساعد أصاحب المصالح في تقييم الشركة من المنظور البشري بجانب المنظور المالي لهذه الشركات على مختلف قطاعاتها.

3-6 التوصيات

ختاما فإن الدراسة توصي إلى مجموعة من التوصيات كما يلي:

1- التوسع بالمناهج التعليمية بحيث تغطي فكرة المحاسبة عن الموارد البشرية والإفصاح عنها.

2- العمل على وضع المعايير والأساليب المحاسبية التي تسام بتطوير نظام محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها.

3- توعية أصحاب المصالح حول أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية بشكل يضمن عرض ملائم يسهم باتخاذ القرارات مبنية على معلومات غير مالية تدعم المعلومات المالية التقليدية وذلك من خلال توزيع نشرات وحملات توعية حول هذا الموضوع.

كما يوصي الباحث إلى مجموعة من الأبحاث في هذا المجال منها:

1- صعوبات تطبيق الإفصاح عن الموارد البشرية والمحاسبية عليها والطرق المقترحة لمعالجتها

2- تطبيق الدراسة على قطاعات مختلفة

3- اختبار متغيرات لم تشملها هذه الدراسة كحجم الشركة وعدد الموظفين العاملين فيها وهيكل رأس المال والفرص الاستثمارية المتاحة والتدفقات النقدية.

تمت بعون الله

قائمة المراجع

أولا- المراجع العربية:

1- الكتب:

1. أبو المكارم، وصفي. (2000). "**المحاسبة المتوسطة: القياس والتقييم والإفصاح المحاسبي**". دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية – مصر.
2. حنان، رضوان. (2003). "**النموذج المحاسبي المعاصر ، هيكل نظرية المحاسبة**". الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان- الأردن.
3. الحيالي، وليد ناجي. (2004). "**دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة : نماذج محاسبية مقترحة في محاسبة البيئة – محاسبة الموارد البشرية – محاسبة التضخم – محاسبة المخدرات – محاسبة الجريمة**". الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان–الاردن.
4. الفذاغ ،فذاغ. (2002). "**المحاسبة المتوسطة: النظرية والتطبيق في القوائم المالية والأصول**". مؤسسة الوراق، الطبعة الثانية.
5. فلامهولتز، اريك. (1992). "**المحاسبة عن الموارد البشرية**". تعريب محمد عصام الدين زايد، دار المريخ للنشر، الرياض – السعودية.

6. مطر، محمد. والسويطي، موسى. (2008). "**التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات: القياس والعرض والإفصاح**". الطبعة 2. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان– الأردن.

7. اليتهي، خالد عبد الرحيم. (2003). "**إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي**". الطبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان– الأردن.

2- البحوث في المجلات والدوريات

1. الداهوري، كمال الدين. (1987). "**نموذج لحوافز المديرين لتشجيع الإفصاح الإختياري**". *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، جامعة الإسكندرية، العدد 1.

2. حمادة، رشا. (2002). **القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق.** *مجلة جامعة دمشق*، المجلد: 18، العدد: 1، ص 143–177.

3. خشارمة، حسين. (2003). **مستوى الإفصاح في البيانات المالية للبنوك والشركات المالية المشابهة المندمجة في الأردن: معيار المحاسبة الدولي رقم (30) – دراسة ميدانية. مجلة** *جامعة النجاح للأبحاث*، المجلد: 17، العدد: 1، ص 87–116.

4. الخطيب، خالد. (2002). "**الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية للشركات المساهمة العامة الفلسطينية في ظل معيار المحاسبي الدوري الأول**". مجلة جامعة دمشق، المجلد الثامن، العدد الثاني.

5. سويدان، ميشيل سعيد، (2010). **بعض العوامل المحددة لأتعاب التدقيق: دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في بورصة عمان،** *مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، مجلد 24، العدد 1، ص49-86.

3- الرسائل / الأطروحات الجامعية

1. الجعيدي، سناء عبد الهادي. (2007). "**دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة: دراسة تحليلية تطبيقية**". رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، فلسطين-غزة.

2. سالم، فضل كمال. (2008). "**مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة**". رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، فلسطين-غزة.

3. الشلاحي، بندر مرزوق. (2012). " **تحديد طبيعة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العمة في دولة الكويت** ". رسالة ماجستير، جامع الشرق الأوسط، الأردن.

4. **العلول،** عبد المنعم. (2010). " **دور الإفصاح المحاسبي في دعم نظام الرقابة والمساءلة في الشركات المساهمة العامة قطاع غزة-فلسطين : دراسة تحليلية تطبيقية**" رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، فلسطين-غزة.

5. المطيري، حمد فهد. (2010). "**تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت: المبررات والمبادئ، والمعوقات**". رسالة ماجستير، جامع الشرق الأوسط، الأردن.

4- القوانين والتشريعات

1. المملكة الأردنية الهاشمية، قانون سوق عمان المالي رقم (31) لعام 1976
2. المملكة الأردنية الهاشمية، قانون الشركات الأردني رقم (22) ٢٢ لسنة 1997
3. المملكة الأردنية الهاشمية، قانون البنوك الأردني رقم (28) لسنة 2000

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1- Books:

1. Anderson, D.R., Sweeney, D.R. and Williams, T.A. (1993). **Statistics for Business and Economics**, Fifth Edition, _West Publishing Company, St. Paul, MN._
2. Bhattacharya, D. (2002). **Human Resource Planning, 2ed**. _Excel Book_, India
3. Choi, F. and Richard, M. (1990) "**The Capital Market Effects of International Accounting Diversity"**, Homewood, Ill, Dow Jones Irwin
4. Flamholz, E. G. (1982). **State-of-the-art and future prospects**. _Encino_: Dickenson.

5. Foster, G. (1986) "**Financial Statement Analysis"**, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.

6. Freeman, R.E. (1984). **"Strategic Management: A Stakeholder Approach"**, Pittman Publishing, Marshfield, MA.

7. Kennedy, P. (1985). **A Guide to Econometrics**, Second Edition, *Basil Blackwell Ltd,* Oxford

8. Sharp, V. (1979). **Statistics for the Social Sciences**. *Little, Brown* , Boston.

9. Subramanyam, K.R. and Wild, John J. (2009). **Financial Statement Analysis**. *Mc Grwa Hill,* 10th Edition.

2- Article in Journal

1. Akintoye, I. (2012). **The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting**. *International Journal of Business Management & Economic Research*. Vol. 3 Issue 4, pp. 566-572.

2. Al-Beshtawi, S. (2012). **Accounting for the Cost of Human Resource and Disclosed in Financial Reports of the Banks of Jordan**. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences,* Issue 46, pp. 13-26.

3. Al Mamun, S. (2009). "**Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics** ". *BRAC University Journal*, Vol. V1, No. 1, pp. 35-43
4. Avazzadehfath, F. (2011). "**Decision-Making Based on Human Resource Accounting Information and Its Evaluation Method**". *Asian Journal of Finance & Accounting*, Vol. 3, No. 1.
5. Dean, P. McKenna, K. and Krishnan, V. (2012). **Accounting for Human Capital: Is the Balance Sheet Missing Something?.** *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 12, pp. 61-64
6. Flamholz, E. G. (1972a). **Assessing the validity of a theory of human resource value: A field study.** *Journal of Accounting Research*, Vol. 10, No. 3, pp. 241-266.
7. Flamholz, E. G. (1972b). **Toward a theory of human resource value in formal organisations.** *The Accounting Review*, Vol. 47, No. 4, pp. 666-678.
8. Flamholz, E. G. (1973). **Human resource accounting: Measuring positional replacement costs.** *Human Resource Management,* Vol. 12, No. 1, pp. 8-16.

9. Haniffa, R., and Cooke, T. (2002), **“Culture,C Governance and Disclosure in Malaysian Corporations”**. *ABACUS*, Vol. 36, No. 3, pp. 317- 773.

10.Hekimian, J . and Jones, C. (1967). **Put People on Your Balance Sheet**. *Harvard Business Review,* Vol. 43, No. 2*,* pp. 105-113.

11.Islam, M. Kamruzzaman, M. and Redwanuzzaman, M. (2013).**"Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of Accounting Methods & Techniques "**. *Global Journal of Management and Business Research*, Volume 13, Issue 3, pp. 1-10.

12. Ionel, V. Alina, C. and Dumitru, M. (2010). **Human Resources Accounting – Accounting for The Most Valuable Asset of An Enterprise**. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, Vol. 19, Issue 2, pp. 925-931.

13. Jensen, M. C. and Meckling, W. H. (1976) **"The Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure".** *Journal of Financial Economics*, Vol.3, pp305–360.

14.Joshi, U. and Mahei, R. (2012). **Human Resource Accounting System in Selected Indian Companies**, *Journal of Social and Development Sciences*, Vol. 3, No. 2, pp. 69-79

15. Key, S. (1999). **"Toward A New Theory of The Firm: A Critique of Stakeholder Theory"**, Management Decision, Vol. 37, No. 4, pp. 317-348.

16. Lee, M. (2010). **Evaluation of Annual Reports on Human Resource Disclosure Using Content Analysis**. UNITAR E-JOURNAL, Vol. 6, No. 1, pp. 38-51

17. Lev, B. and Schwartz, A. (1971). **On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements**. The Accounting Review, Vol. 46, No. 1, pp. 103-112.

18. Meek, G.K. and Gray, S.J. 1989. **"Globalization of Stock Markets and Foreign Listing Requirements: Voluntary Disclosures by Continental European Companies Listed on The London Stock Exchange"**. Journal of International Business Studies, Vol. 20, No. 2, pp. 315-338.

19. Meek, Gary K., Roberts, Clare B., and Gray, Sidney J.(1995). **"Factors Influencing Voluntary Annual Report Disclosures By U.S., U.K. And Continental European Ultinational Corporations"**. Journal of International Business Studies. Vol. 26, Issue 3, p555-572

20. Micah, L. Ofurum, C. and Ihendinihu, J. (2012**). Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in**

Nigeria. *Interactional Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 14, pp. 67-75.

21. Milost, F. (2011)." **How to Evaluate Human Capital?".** *Chinese Business Review*, Vol. 11, No. 9, pp. 830-838

22. Ogan, P. (1976). **A Human Resource Value Model for Professional Service Organisations**. *The Accounting Review*, Vol. 14, No. 2, pp. 195-217.

23. Okwy, O. and Christopher, C. (2010). **Human Capital Accounting and its Relevance to Stock Investment Decisions in Nigeria**. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue 21, pp. 64-76

24. Ross A. Stephen (1977). **"The Determination of Financial Structure: The Incentive – Signaling Approach"**. *The Bell Journal of Economics,* Vol. 8, No. 1, pp. 23-40.

صفحات الانترنت

1. جربوع، يوسف. (2006). "**مدى مسئولية مراجع الحسابات المستقل عن دراسة وتقويم نظام** الرقابة الداخلية وفقا لمعايير المراجعة الدولية" بحث متوفر على الانترنت بتاريخ 2013/07/19: www.google.com

ملحق الدراسة: متغيرات الدراسة

مؤشر الافصاح لعام 2012

بنود الإفصاح	قائمة HRA منفصلة	القيمة الإجمالية للموارد البشرية (تكلفة تدريب HR)	عدد الموظفين	سياسة الموارد البشرية	التدريب والتطوير	خطة الترقية الإدارية
Disclosure Items	**Separate HRA statement**	**Total value of Human Resource (cost of HR maintenance)**	**Number of Employees**	**Human resource policy**	**Training & development**	**Management succession plan**
البلاد للخدمات الطبية	0	0	1	0	1	0
الشركة الدولية للإستثمارات الطبية	0	0	1	0	1	0
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	0	0	1	1	1	0
مستشفى ابن الهيثم	0	0	1	0	1	0
الإسراء للتعليم والإستثمار	0	0	1	0	1	0
البتراء للتعليم	0	0	1	0	0	0
الزرقاء للتعليم والاستثمار	0	0	1	0	0	0
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	0	0	1	1	1	0
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	0	0	1	0	1	0
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	0	0	1	0	1	0
العربية الدولية للفنادق	0	0	1	0	1	0
الفنادق والسياحة الاردنية	0	0	1	0	1	0
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	0	0	1	0	1	0
النقليات السياحة الاردنية جت	0	0	1	0	1	0
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	0	0	1	0	1	0
كهرباء محافظة اربد	0	0	1	1	1	0
البترول الوطنية	0	0	1	0	1	0
الاسواق الحرة الاردنية	0	0	1	0	1	0
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	0	0	1	0	0	0
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	0	0	1	0	0	0
مجموعة أوفتك القابضة	0	0	1	0	1	0

0: لم يتم الإفصاح عن البند

1: تم الإفصاح عن البند

مؤشر الافصاح لعام 2012

بنود الإفصاح	تقرير العمالة	القيمة التي يخلقها الموظف	صندوق تنمية الموارد البشرية	صندوق الموظفين / العمال	فئات الموظفين	المكافأة الإدارية
Disclosure Items	**Employment Report**	**Employee's value creation**	**Human Resource development fund**	**Employees/workers fund**	**Employee categories**	**Managerial remuneration**
البلاد للخدمات الطبية	0	0	0	0	1	1
الشركة الدولية للإستثمارات الطبية	0	0	0	0	1	1
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	1	0	0	0	1	1
مستشفى ابن الهيثم	0	0	0	0	1	1
الإسراء للتعليم والإستثمار	0	0	1	0	1	0
البتراء للتعليم	0	0	0	0	1	1
الزرقاء للتعليم والاستثمار	0	0	0	0	0	0
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	1	0	1	0	1	1
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	0	0	0	0	1	0
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	0	0	0	0	1	1
العربية الدولية للفنادق	0	0	0	0	1	1
الفنادق والسياحة الاردنية	0	0	0	0	0	1
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	0	0	0	0	1	1
النقليات السياحة الاردنية جت	0	0	0	0	1	1
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	0	0	0	1	1	1
كهرباء محافظة اربد	1	0	0	0	1	1
البترول الوطنية	0	0	0	0	1	0
الاسواق الحرة الاردنية	0	0	0	0	1	1
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	0	0	0	0	1	1
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	0	0	0	0	1	1
مجموعة أوفتك القابضة	0	0	0	0	1	1

0: لم يتم الإفصاح عن البند

1: تم الإفصاح عن البند

مؤشر الافصاح لعام 2012

بنود الإفصاح	تقرير العمالة	استحقاقات التقاعد	التعرف على الأداء	صندوق التقاعد	نوع الخدمة
Disclosure Items	Employment Report	Retirement beneflts	Performance Recognition	Pension fund	type
البلاد للخدمات الطبية	0	1	0	1	الخدمات الصحية
الشركة الدولية للاستثمارات الطبية	0	0	0	1	الخدمات الصحية
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	1	1	0	1	الخدمات الصحية
مستشفى ابن الهيثم	0	1	0	1	الخدمات الصحية
الإسراء للتعليم والإستثمار	0	1	0	1	الخدمات التعليمية
البتراء للتعليم	0	1	0	1	الخدمات التعليمية
الزرقاء للتعليم والاستثمار	0	1	0	0	الخدمات التعليمية
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	1	1	0	1	الخدمات التعليمية
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	0	0	0	0	الفنادق والسياحة
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	0	0	0	1	الفنادق والسياحة
العربية الدولية للفنادق	0	0	0	1	الفنادق والسياحة
الفنادق والسياحة الاردنية	0	0	0	1	الفنادق والسياحة
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	0	0	0	0	النقل
النقليات السياحة الاردنية جت	0	1	0	0	النقل
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	0	1	0	1	النقل
كهرباء محافظة اربد	1	1	0	1	الطاقة والمنافع
البترول الوطنية	0	0	0	0	الطاقة والمنافع
الاسواق الحرة الاردنية	0	0	0	1	الخدمات التجارية
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	0	1	0	0	الخدمات التجارية
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	0	0	0	1	الخدمات التجارية
مجموعة أوفتك القابضة	0	1	0	1	الخدمات التجارية

0: لم يتم الإفصاح عن البند

1: تم الإفصاح عن البند

مؤشر الافصاح لعام 2011

بنود الإفصاح Disclosure Items	قائمة HRA منفصلة Separate HRA statement	القيمة الإجمالية للموارد البشرية (تكلفة تدريب HR) Total value of Human Resource (cost of HR maintenance)	عدد الموظفين Number of Employees	سياسة الموارد البشرية Human resource policy	التدريب والتطوير Training & development	خطة الترقية الإدارية Management succession plan
البلاد للخدمات الطبية	0	0	1	0	1	0
الشركة الدولية للإستثمارات الطبية	0	0	1	0	1	0
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	0	0	1	1	1	0
مستشفى ابن الهيثم	0	0	1	0	1	0
الإسراء للتعليم والإستثمار	0	0	1	0	1	0
البتراء للتعليم	0	0	1	0	0	0
الزرقاء للتعليم والاستثمار	0	0	1	0	0	0
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	0	0	1	1	1	0
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	0	0	1	0	1	0
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	0	0	1	0	1	0
العربية الدولية للفنادق	0	0	1	0	1	0
الفنادق والسياحة الاردنية	0	0	1	0	1	0
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	0	0	1	0	1	0
النقليات السياحة الاردنية جت	0	0	1	0	1	0
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	0	0	1	0	1	0
كهرباء محافظة اربد	0	0	1	1	1	0
البترول الوطنية	0	0	1	0	1	0
الاسواق الحرة الاردنية	0	0	1	0	1	0
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	0	0	1	0	0	0
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	0	0	1	0	0	0
مجموعة أوفتك القابضة	0	0	1	0	1	0

0: لم يتم الإفصاح عن البند

1: تم الإفصاح عن البند

مؤشر الافصاح لعام 2011

بنود الإفصاح	تقرير العمالة	القيمة التي يخلقها الموظف	صندوق تنمية الموارد البشرية	صندوق الموظفين / العمال	فئات الموظفين	المكافأة الإدارية
Disclosure Items	Employment Report	Employee's value creation	Human Resource development fund	Employees/workers fund	Employee categories	Managerial remuneration
البلاد للخدمات الطبية	0	0	0	0	1	1
الشركة الدولية للإستثمارات الطبية	0	0	0	0	1	1
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	1	0	0	0	1	1
مستشفى ابن الهيثم	0	0	0	0	1	1
الإسراء للتعليم والإستثمار	0	0	1	0	1	0
البتراء للتعليم	0	0	0	0	1	1
الزرقاء للتعليم والاستثمار	0	0	0	0	0	0
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	1	0	1	0	1	1
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	0	0	0	0	1	0
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	0	0	0	0	1	1
العربية الدولية للفنادق	0	0	0	0	1	1
الفنادق والسياحة الاردنية	0	0	0	0	0	1
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	0	0	0	0	1	1
النقليات السياحة الاردنية جت	0	0	0	0	1	1
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	0	0	0	1	1	1
كهرباء محافظة اربد	1	0	0	0	1	1
البترول الوطنية	0	0	0	0	1	0
الاسواق الحرة الاردنية	0	0	0	0	1	1
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	0	0	0	0	1	1
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	0	0	0	0	1	1
مجموعة أوفتك القابضة	0	0	0	0	1	1

0: لم يتم الإفصاح عن البند

1: تم الإفصاح عن البند

مؤشر الافصاح لعام 2011

بنود الإفصاح	تقرير العمالة	استحقاقات التقاعد	التعرف على الأداء	صندوق التقاعد
Disclosure Items	**Employment Report**	**Retirement beneflts**	**Performance Recognition**	**Pension fund**
البلاد للخدمات الطبية	0	1	0	1
الشركة الدولية للاستثمارات الطبية	0	0	0	1
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	1	1	0	1
مستشفى ابن الهيثم	0	1	0	1
الإسراء للتعليم والإستثمار	0	1	0	1
البتراء للتعليم	0	1	0	1
الزرقاء للتعليم والاستثمار	0	1	0	0
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	1	1	0	1
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	0	0	0	0
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	0	0	0	1
العربية الدولية للفنادق	0	0	0	1
الفنادق والسياحة الاردنية	0	0	0	1
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	0	0	0	0
النقليات السياحة الاردنية جت	0	1	0	0
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	0	1	0	1
كهرباء محافظة اربد	1	1	0	1
البترول الوطنية	0	0	0	0
الاسواق الحرة الاردنية	0	0	0	1
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	0	1	0	0
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	0	0	0	1
مجموعة أوفتك القابضة	0	1	0	1

0: لم يتم الإفصاح عن البند

1: تم الإفصاح عن البند

المتغيرات المستقلة والتابعة

	Size 2012	Size 2011	CR 2012	CR 2011	Short 2012	Short 2011	Long 2012	long 2012
البلاد للخدمات الطبية	17.443	17.193	1.347	1.485	3.044	3.142	0.073	0.066
الشركة الدولية للاستثمارات الطبية	15.641	15.287	1.019	0.775	-11.930	-4.967	0.176	0.021
المجموعة الاستشارية الاستثمارية	16.869	16.688	1.634	1.913	6.919	4.825	0.210	-0.034
مستشفى ابن الهيثم	17.384	17.215	0.805	0.807	-3.970	-9.813	0.064	0.040
الإسراء للتعليم والإستثمار	16.943	16.934	2.835	1.984	2.108	2.881	0.368	0.236
البتراء للتعليم	17.372	17.231	1.273	1.501	8.727	8.661	0.213	0.230
الزرقاء للتعليم والاستثمار	17.414	17.088	1.246	1.361	12.847	6.640	0.135	0.128
العربية الدولية للتعليم والاستثمار	17.776	17.770	2.816	2.122	4.273	5.224	0.050	0.044
البحر المتوسط للاستثمارات السياحية	17.965	17.979	0.660	1.022	-22.357	- 24.714	0.060	0.054
الدولية للفنادق والاسواق التجارية	18.174	18.209	1.484	1.878	5.061	2.144	0.046	0.033
العربية الدولية للفنادق	17.175	17.517	0.451	0.324	-0.616	-3.788	0.024	0.054
الفنادق والسياحة الاردنية	17.452	17.505	1.506	0.125	-0.159	-0.985	0.076	0.033
الخطوط البحرية الوطنية الاردنية	17.064	16.926	1.128	2.353	6.354	2.489	0.077	0.082
النقليات السياحة الاردنية جت	17.240	19.683	0.631	0.515	-8.342	-2.083	0.032	-0.147
عالية -الخطوط الجوية الملكية الأردنية	18.852	18.745	0.086	0.828	-6.230	- 31.776	0.014	0.038
كهرباء محافظة اربد	17.011	16.940	12.596	10.541	0.089	0.120	0.127	0.177
البترول الوطنية	17.459	17.410	11.335	10.865	1.420	1.793	0.197	0.245
الاسواق الحرة الاردنية	15.454	15.476	0.176	0.175	-0.060	-0.019	-0.015	-0.080
الأردنية للاستثمارات المتخصصة	14.994	14.967	5.919	9.427	1.005	1.173	-0.027	0.011
المتخصصة للتجارة والاستثمارات	17.788	15.600	1.728	1.677	3.276	2.717	0.018	0.051
مجموعة أوفتك القابضة	18.417	18.302	0.997	0.960	-121.871	- 16.991	0.168	0.176

Abstract

Younes, Alaa. The Impact of Human Resource Disclosure on Financial Performance: An Empirical Study on Services Companies Listed on Amman Stock Exchange. Master of Accounting Thesis, Department of Accounting, Yarmouk University, 2013 (Supervisor: Prof. Ahmad M. Al-Omari).

This study aimed to identify the extent of human resources disclouser of service companies listed on Amman Stock Exchange in their financial reports, and to identify the relationship between the level of human resources disclosure and financial performance at both short and long-term of service companys listed in Amman Stock Exchange. To achieve the objectives, the study developed two mathematical models and used aspeical discloser index to messure the extent human resources diclouser. Were the independent variables was human resources disclouser, and dependent variables of the study were both short and the long-term financial performance. The study sample consisted of (21) service company listed on Amman Stock Exchange in 2011- 2012. The study used a range of statistical analysis to verify the hypotheses: the percentages and frequencies, means, standard deviations for the variables of the study, and test the linear correlation of the independent variables and regression analysis to examine the impact of the independent variables on the dependent variable. The study found a set of results most important of it is that there is a low level of human resources disclouser in financial reports of service companies, And that there is a relationship between the level of human resources disclouser and short-term financial performance for service companies listed on Amman Stock Exchange

The study also set a number of recommendations from most important of them is to increase awareness of stakeholder about the importance of

human resources disclouser at away that contribute to decision-making based on non-financial information that supports traditional financial information through the distribution of leaflets and awareness campaigns about human resources disclouser. And also recommendes to work on the development of accounting standards and methods that leads to the development of human resources accounting and disclouser system.

Keywords: Disclosure of Human Resources, Financial Performance, Service Companies on Amman Stock Exchange.